

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian serta pengkajian yang lebih mendalam. Karena bagaimanapun juga, manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu strategi, langkah-langkah ataupun kebijakan dari setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi.

Anggota organisasi merupakan orang-orang yang terlibat secara langsung melakukan kerja di dalam organisasi. Suatu organisasi harus memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Seluruh kegiatan organisasi melibatkan setiap anggota di dalamnya, jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka organisasi akan mengalami penurunan kinerja. Sehingga, anggota merupakan sumber daya paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, dan tentunya sangat diharapkan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja anggota organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui dan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dari organisasi.

Apabila para anggota memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun, apabila para anggota tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka organisasi akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang anggota merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap anggota mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja anggota adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi anggota di lingkungannya agar dapat mewujudkan

stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja anggota yang berorientasi pada tujuan organisasi serta kaitannya dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Begitu juga tercantum pada Alquran bahwasanya pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT di dalam surat Al Baqarah ayat 147:

المُؤْمِنِينَ مَنْ تَكُونَنَّ فَلَا رَيْبَ مِنَ الْحَقِّ

Artinya: Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu. (QS: Al Baqarah ayat 147).

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja anggota adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja anggota. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Motivasi memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan anggota akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam melaksanakan tugasnya. Menurut *Cormick* (2008; 112) definisi motivasi kerja dalam hubungannya

dengan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sehingga apabila motivasi tersebut dapat dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.1 Jumlah Anggota Organisasi

No	Jurusan	Jumlah
1	Manajemen	38
2	Sosiologi	65
3	Administrasi Publik	35
Jumlah Keseluruhan		138

Sumber: PMII Rayon Fisip Kom UIN Cab Kab Bandung 2018-2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa Jumlah keseluruhan anggota organisasi PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung. Jumlah anggota jurusan manajemen 38, jurusan sosaologi 65 dan jurusan administrasi public 35.

Table 1.2 Daftar Hadir Kegiatan PMII Rayon Fisip

No	Kegiatan	Kehadiran Badan Organisasi		Jumlah Seluruh Kehadiran
		Pengurus	Anggota	
1.	Rapat Anggota Tahunan Rayon "FISIP"	25	50	75/138
2.	Pelantikan Kepengurusan Rayon "FISIP"	25	42	67/138
3.	Rapat Upgrading" FISIP"	20	44	64/138
4.	Refleksi Diskusi	10	33	43/138

No	Kegiatan	Kehadiran Badan Organisasi		Jumlah Seluruh Kehadiran
		Pengurus	Anggota	
	“Hari Buruh Internasional”			
5.	Diskusi Membedah Buku “Rekayasa Social Jalaludin Rakhmat”	10	15	25/138
6.	Diskusi “Sejarah PMII”	12	22	34/138
7.	Bimtes 2018 PMII Komisariat UIN SGD Bandung	25	51	76/138
8.	Refleksi Diskusi “Hari Anak Nasional	17	31	48/138
9.	Halal Bihalal “Temu Kangen Seluruh Alumni Keluarga Besar PMII Cabang Kabupaten Bandung DI Gedung Sabuga”	24	37	61/138
10.	Pembentukan Panitia Mapaba Rayon Fisip	21	33	54/138
11.	Training Of Trainer MAPABA Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	8	30	38/138
12.	Mapaba Rayon Fisip	25	60	85/138
13.	Diskusi Regular “Ashabiah Dalam Organisasi”	6	15	21/138
14.	Diskusi “Islam Nusantara”	12	20	32/138
15.	Pembubaran Crew	18	21	39/138
16.	Follop Up Anggota Baru PMII PR. Fisip MAPABA Rayon Fisip	6	12	18/138

No	Kegiatan	Kehadiran Badan Organisasi		Jumlah Seluruh Kehadiran
		Pengurus	Anggota	
17.	Diskusi Reguler "Sejarah Dan Konsep Dasar Gender Dalam Perspektif Islam"	4	18	22/138
18.	Refleksi Diskusi "Hari Santri Nasional"	6	14	20/138
19.	Refleksi Diskusi "Sumpah Pemuda"	9	13	22/138
20.	Pembentukan Panitia Makrab	15	23	38/138
21.	Diskusi "Teori-Teori Politik"	7	11	18/138
22.	Makrab Pmii Rayon Fisip	20	36	56/138
Presentase				43.45%

Sumber: PMII Rayon Fisip Kom UIN Cab Kab Bandung 2018-2019

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam tingkat kehadiran hanya 43.45% ini menunjukkan bahwa rendahnya kehadiran anggota pada setiap kegiatan yang dilaksanakan, tingkat ketidakhadiran anggota akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para anggota. Dengan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi akan berdampak penurunan pada kinerja anggota, sehingga secara tidak langsung hal ini mencerminkan kinerja seorang anggota.

Tabel 1.3 Hasil Survei Mini Motivasi

No	Item	Hasil Angket
1	A	52
2	B	67
3	C	83
4	D	55
5	E	77
6	F	70
7	G	60
8	H	58
9	I	61
10	J	50
Presentase		55.9%

Sumber: Data Diolah Oleh Penilti

Peneliti sudah melakukan survei pendahuluan terhadap anggota organisasi PMII Rayon Fisip sebanyak 10 orang dengan memberikan angket dan wawancara kepada anggota tentang motivasi. Dari hasil survei peneliti terhadap anggota menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki anggota PMII Rayon Fisip masih rendah yaitu 55.9%%, rendahnya motivasi akan berdampak pada kinerja anggota yang rendah.

Tabel 1.4 Hasil Survei Mini Gaya Kepemimpinan

No	Item	Hasil Angket
1	A	64
2	B	60
3	C	60
4	D	73
5	E	52
6	F	51
7	G	80
8	H	69
9	I	50
10	J	63
Jumlah Presentase		63.3%

Sumber: Data Diolah Oleh Penilti

Sedangkan hasil survei gaya kepemimpinan terhadap anggota organisasi PMII Rayon Fisip sebanyak 10 orang, dari hasil survei tersebut bahwa gaya kepemimpinan pada anggota organisasi 63.3% ini menunjukkan rendahnya gaya kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Dari hasil survei tersebut bahwa anggota merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin, kurangnya komunikasi yang dibangun, sehingga mengakibatkan gaya kepemimpinan yang rendah dan berpengaruh terhadap kinerja anggota.

Tabel 1.5 Pencapaian Target Bidang Organisasi

Bidang	Target		Presentase %
	Tercapai	Tidak Tercapai	
Jarkomdat	4	6	40%
PHBI	5	5	50%
KPO	3	7	30%
LP2J	3	7	30%
Kewirausahaan	2	8	20%
MPW	6	4	60%
Hubungan Organisasi	2	8	20%
Opini dan Gerakan Kampus	4	6	40%
Seni dan Bakat	3	7	30%

Sumber: PMII Rayon Fisip Kom UIN Cab Kab Bandung 2018-2019

Dari hasil laporan pertanggung jawaban periode 2018/2019 pada PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kabupaten Bandung diatas menunjukkan bahwa kinerja setiap bidang relatif rendah serta kualitas anggota dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih di bawah rata-rata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian

sanksi terhadap anggota yang tidak mengikuti kegiatan-kegiatan dan tugas yang telah diberikan. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja anggota, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan anggota yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, kualitas anggota pada setiap bidang masih di bawah target yang di tentukan, dan sebagainya. Dan organisasi dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Ketidakhadiran atau keterlambatan anggota dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika anggota tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja, dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan adanya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap organisasi, maka peneliti tertarik mengambil judul mengenai: ***"Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Dalam Organisasi"***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk lebih mengarah pembahasan dalam penelitian masalah, diperlukan adanya identifikasi masalah. Untuk lebih jelasnya identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran anggota dalam setiap kegiatan organisasi masih rendah, banyak anggota yang tidak mengikuti kegiatan.
2. Disiplin kerja yang diwujudkan melalui berbagai macam peraturan yang diterapkan oleh pimpinan kurang berfungsi, dan ini menyebabkan kehadiran dalam setiap kegiatan organisasi hanya segelintir yang hadir.
3. Masih adanya anggota yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kualitas anggota di dalam organisasi masih rendah dalam pencapaian tujuan organisasi.
5. Motivasi yang dimiliki anggota relatif masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja anggota dan hasil yang diinginkan tidak sesuai harapan organisasi.
6. Gaya Kepemimpinan di dalam organisasi masih rendah sehingga pencapaian organisasi tidak sesuai yang diharapkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota di dalam sebuah organisasi ?
2. Apakah *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja anggota di dalam sebuah organisasi ?

3. Apakah *Motivasi* dan *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja* anggota di dalam sebuah organisasi ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *Motivasi* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* anggota di dalam sebuah organisasi.
2. Untuk mengetahui *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* anggota di dalam sebuah organisasi.
3. Untuk mengetahui *Motivasi* dan *Gaya kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap *Kinerja* di dalam organisasi.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmiah. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan masukan sekaligus tambahan pustaka terutama tentang penelitian serupa.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi pengetahuan serta wawasan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan ada penelitian serta pengembangan berkelanjutan untuk melakukan pengkajian.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi terutama dalam motivasi dan gaya kepemimpinan berkaitan langsung dengan kinerja anggota secara lebih baik.

c. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.6 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
			X	Y	
1.	Elok Faiqoh (2017)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure Tbk.	1. Motivasi (X1) 2. Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Kinerja (Y)	1. Hasil Penelitian analisis uji t menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi (X1 Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
			X	Y	
					2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X2).
2.	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	1. Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil uji t menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil analisis uji t menunjukkan variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X2). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung variabel motivasi lebih besar dari pada thitung variabel Gaya kepemimpinan (X1).
3.	Imam Muhammad Taufiq (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	1. Gaya Kepemimpinan	1. Kinerja (Y)	1. Variabel Motivasi (X2) berpengaruh Signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
			X	Y	
		Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Bandung	2. Motivasi Kerja		terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X2).
4.	Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya anugerah semesta semarang	1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X1)	1. Kinerja (Y)	1. Signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan dan demikian pula sebaliknya. 2. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. 3. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
			X	Y	
5.	Arini Yulianti (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 	Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima
6.	Ismalia Ratih Anjardini (2017)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Komunikasi Organisasi (X2) 	1. Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi yang baik di lingkungan perusahaan perlu ditingkatkan, karena adanya perbedaan karakter dan kebiasaan-kebiasaan dari Ketika gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi yang berlaku kurang mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. 2. Agar kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Upaya pendekatan pendekatan perusahaan yang lebih kepada karyawan, agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
			X	Y	
7.	Fajar Wirawan (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT. Warna alam indonesia)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan, pemimpin di perusahaan tersebut yang cenderung bersifat tegas artinya keputusan kebijakan yang dilakukan pemimpin hanya sepihak. 2. Kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya target penjualan rumah yang harus dicapai oleh karyawan. Sistem kerja yang tidak konstan karena menyesuaikan proyek yang dikerjakan (musiman). 3. Penyelesaian proyek terkadang melebihi dari jadwal ditentukan.
8.	Oktafiana Nanda Budi Lestari	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja Fisik (X3) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan (Y) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. 2. Berdasarkan hasil prasurvey PT

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
			X	Y	
					Luxindo Nusantara Kota Semarang mengalami permasalahan dalam aktualisasi produksi yang tidak mencapai target.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu dan sebagai alat perbandingan penelitian.

Terdapat penelitian dari Elok Faiqoh (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primarindo Asia Infrastrukture Tbk”, Gusli (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Rayon Makassar Selatan”, Imam Muhammad Taufiq (2018) dengan judul (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Persero Cabang Bandung”, Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”, Arini Yulianti (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”, Ismalia Ratih Anjardini (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi”. Fajar Wirawan (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warna Alam Indonesia”, Oktafiana Nanda Budi Lestari dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah adanya variable motivasi, gaya kepemimpinan dan kinerja tetapi tidak memiliki variable disiplin kerja, variabel lingkungan kerja fisik dan menggunakan objek penelitian yang berbeda di PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

G. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja tinggi pula. anggota yang menyenangi setiap tugasnya masing-masing akan berusaha menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan anggota dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para anggota dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Agar anggota dapat bekerja lebih optimal, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada anggotanya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Pemberian motivasi kepada anggota dapat dilakukan dengan berbagai cara. Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam bekerja sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau

menggerakkan orang tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan motivasi, maka seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap penampilan seseorang (*performance*) sebagai sikap yang positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam upaya peningkatan kinerja anggota dipengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan pada umumnya merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga, pimpinan perlu mengetahui kondisi yang terjadi di dalam organisasinya agar perlakuan pimpinan tepat untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin hendaknya memperhatikan kinerja anggota, bersikap adil dengan sesama anggota, saling mengingatkan jika melakukan kesalahan dan bersikap terbuka. Semakin efektif kepemimpinan di suatu organisasi semakin efektif juga kinerja anggota.

Demikian juga dengan motivasi semakin optimal pimpinan melakukannya semakin optimal kinerja anggota dalam bekerja, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja anggota pun rendah. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong anggota agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang anggota dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi kerja

yang tinggi. Jadi kedua komponen tersebut saling mendukung dan terkait untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai yang efektif dan optimal dalam bekerja.

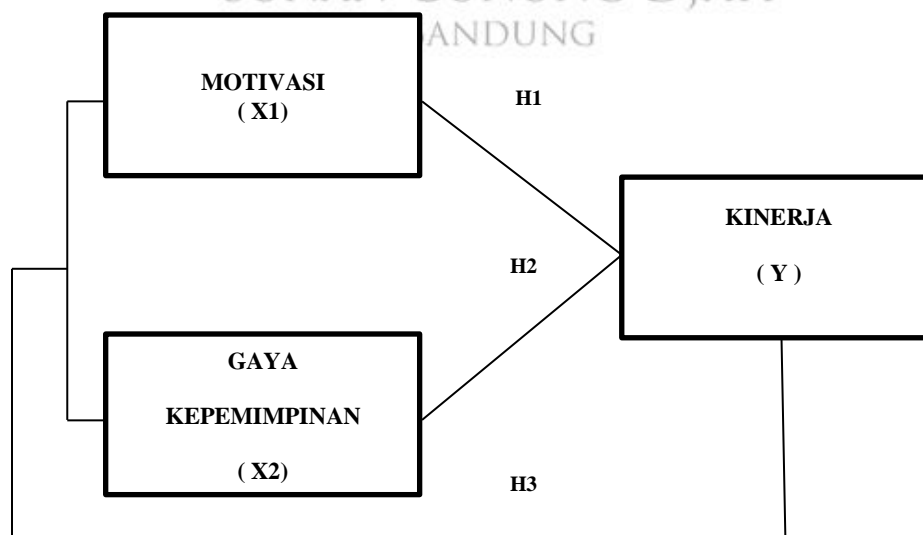
3. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh motivasi anggota yang bekerja di dalam organisasi. Bila anggota motivasinya rendah, maka hasil kerjanya rendah. Keberhasilan suatu kinerja didasarkan atas efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting dalam mempengaruhi suatu organisasi, kepemimpinan yang baik adalah dimana dalam memberi pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dalam memberi motivasi bertujuan untuk meningkatkan atau memajukan organisasi, karena kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menumbuhkan serta meningkatkan kinerja anggota.

Gambar 1.1 Model

Kerangka Pemikiran



H. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho: Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

Ha: Motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

Hipotesis 2:

Ho: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

Ha: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

Hipotesis 3:

Ho: Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

Ha: Motivasi dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja pada anggota PMII Rayon Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat UIN Cabang Kabupaten Bandung.

