

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki hubungan faktor sentral yang paling penting dalam organisasi sehingga harus di kelola baik dan sumber daya manusia sendiri merupakan sumber yang mengarahkan dan mengembangkan suatu organisasi dalam tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia dikembangkan secara terus menerus agar sumber daya manusia berkualitas yang artinya, yaitu suatu pekerjaan dilaksanakan untuk menghasilkan suatu tujuan. Meningkat dan menurunnya suatu prestasi kerja oleh karyawan pastinya akan mempengaruhi sistem sumber daya manusia nya sendiri, oleh karna itu baik internal maupun eksternal harus dianalisis secara keseluruhan. Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan.

Tanpa adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. setiap sumber daya manusia harus berhubungan secara baik agar terbangun sistematika untuk mencapai tujuan yang efektif dan keunggulan bersaing. Suatu organisasi dapat berjalan baik dipengaruhi adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan pemimpin atau sesama karyawan. Sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri dari pemimpin dan karyawan.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang mampu dan memiliki kualitas yang tinggi. Tingkatan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dengan adanya organisasi akan terus melakukan agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

Untuk tercapai kinerja suatu organisasi yang optimal, dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada salah satunya dengan cara memberikan motivasi atau dorongan maka akan terciptanya sikap yang profesional di suatu kegiatan lembaga atau perusahaan. Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan merupakan lembaga yang bergerak dibidang pendidikan. Sebagai sebuah lembaga perguruan tinggi, Universitas Muslim Nusantara Medan berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan reputasinya. Dalam menciptakan kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara Medan.

Menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, bagi suatu organisasi yang meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuannya, dituntut untuk mampu mengoptimalkan serta pendekatan dan strategi yang digunakan sehingga dapat tercapai tujuannya. Muhammad Zainur (2010:41) menyatakan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan akan lebih baik jika karyawan memiliki keahlian, bersedia bekerja dan adanya expectation (harapan) terhadap

jenjang karir mereka yang lebih baik di waktu yang akan datang untuk mengungkap fenomena tentang kinerja karyawan di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan, maka peneliti melakukan prasarvei dengan melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian, dan ditambah dengan keterangan dari Kepala Tata Usaha, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan masih perlu peningkatan, hal ini disebabkan bahwa masih ada karyawan masih perlu peningkatan, hal ini disebabkan bahwa masih ada karyawan tidak memiliki upaya kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, masih kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang masih kurang. Hal tersebut dapat menjadi perhatian dalam mencari solusi agar kinerja menjadi lebih efektif, salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan adalah gaya kepemimpinan. Seseorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahan maupun diakui oleh setiap anggota sebagai orang yang pantas memimpin karyawan ataupun anggotanya. Cara tingkah laku pemimpin dapat diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing – masing, definisi – definisi tersebut menunjukkan ada beberapa kesamaan. Seorang pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinannya secara tepat dan sesuai situasi dengan memahami teori – teori kepemimpinan. Hal ini sangat penting seorang pemimpin

dalam menjalankan tugas dan memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan menjadi salah satu faktor bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada dasarnya keberhasilan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menjadi seorang pemimpin tidak dipandang mudah, bahwa apa yang digerakkan oleh pemimpin bukan benda mati, tetapi pemimpin adalah manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beragam jenis dan sifatnya. Hubungan linier antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu dari Lely Lasro Ariska Manik et al (2022), semua menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan. Menurut Herzberg dalam Luthans (2011:33) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ini memiliki tujuan – tujuan, baik tujuan organisasi ataupun tujuan individu dan keduanya sama – sama dapat terpenuhi. Motivasi ini juga dapat disebut *pure motivation* merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri yang artinya, yaitu motivasi

yang hidup didalam individual itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar dan dapat digunakan di situasi kerja.

Motivasi intrinsik bisa membuat seseorang melakukan yang terbaik dikarenakan keinginan yang ada berasal dari dalam diri sendiri, untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas ini dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal dalam mencapai motivasinya, hal tersebut mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai dan menjadi putus asa yang mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut. Dalam motivasi intrinsik akan diketahui dari karyawan. Sebab seorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan ataupun dari dorongan perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk pokok dari motivasi yang berdampak kinerja karyawan serta menjadi pembahasan di dalam penelitian ini. Hubungan linier antara motivasi intrinsik terhadap kinerja dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu dari Fakhrian Harza Maulana et al (2015), semua menarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah mengenali masalah dengan cara mendaftar faktor – faktor yang berupa permasalahan, mengidentifikasi masalah - masalah penelitian bukan sekedar mendaftar jumlah masalah, tetapi juga yang dipilih hendaknya memilih nilai yang sangat penting atau signifikan untuk dipecahkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan tidak memiliki upaya kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya
2. Masih kurangnya kedisiplinan dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang masih kurang.
3. Belum terjalinnya personal connection yang baik antara pemimpin dan bawahan.
4. Penempatan kerja yang belum sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan.
5. Masih menurunnya efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulisan hanya fokus pada dua permasalahan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja di Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
2. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan Amplas.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Manfaat bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan tentang sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik dan kinerja, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Manfaat bagi Universitas Muslim Nusantara (UMN) Al Washliyah untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan motivasi antar karyawan.
3. Manfaat pihak lain sebagai sumber acuan yang dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performnace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi, baik dalam pimpinan maupun karyawan atau pekerja. Kinerja merupakan gambaran tentang pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2017:187) kinerja merupakan hasil suatu cara yang menetap dan ditimbang semasa rentang waktu tertentu berdasarkan ketetapan maupun persetujuan yang telah dijadwalkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pelaksanaan untuk mencapai hasil dengan mewujudkan tujuan organisasi, dengan kurun waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:69) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dengan mengerjakan tugas, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari individu pegawai atau dari luar. Dan tinggal bagaimana organisasi mampu menyesuaikan antara faktor tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja

Kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan menjadi situasi kerja yang profesional. Kinerja sebagai proses dalam menciptakan tentang apa yang harus dicapai dengan pengolahan karyawan sehingga terjadinya peningkatan tercapainya tujuan.

Menurut Riani (2011:103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan evaluasi

Hasil – hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota – anggota organisasi ialah meliputi :

a. Telaah Gaji

Keputusan – keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan penilaian prestasi kerja.

b. Kesempatan promosi

Keputusan – keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota – anggota organisasi.

b. Mengukuhkan dan menompang prestasi kerja. umpan balik prestasi kerja merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c. Meningkatkan prestasi kerja. tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

- d. Menentukan Tujuan – tujuan Prestasi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dari pembahasan tujuan dari rencanakan jangka panjang.

Menentukan Kebutuhan – Kebutuhan pelatih. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan indentifikasi kebutuhan pelatih.

Kinerja merupakan peranan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berperan penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan yang lebih baik dalam mencapai tujuan perkantoran. Keberhasilan atau kegagalan dapat ditentukan oleh pelaksanaan tugas individu dalam organisasi yang dicapainya selama kurun waktu yang tertentu.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Mangkunegara (2016:79) aspek-aspek yang terdapat dalam kinerja diantaranya meliputi :

1. Hasil kerja

Kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kedisiplinan

Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku diinstansi.

3. Kreativitas

Dapat dilihat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.

4. Kerja sama

Kemampuan pegawai dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

5. Kecakapan

Terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap yang dimiliki seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016 : 177) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Zainal (2017:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakter yang dipakai atasan untuk memotivasi karyawannya agar sasaran industri berhasil atau dapat pula di katakan contoh sikap dan strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tindakan dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas.

2.1.2.2 Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku gaya kepemimpinan. Jenis jenis Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ *Authoritarian*

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang bersifat dan memusatkan pada pimpinan sebagai penentu, tanggung jawab dan tugas dipegang oleh pimpinan yang otoriter.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis/ *Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan sebagai faktor pendukung dalam kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan informasi dengan tugas serta tanggung jawab anggota organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas/ *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan bebas yaitu pada dasarnya pimpinan yang hanya terlibat dalam kuantitas yang sedikit dimana para anggota yang mampu dan membuat keputusan sendiri atau masing – masing.

2.1.2.3 Faktor – faktor Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan atasan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan ialah :

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif	a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak yang dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan Partisipatif	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan a. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Sumber : Hasibuan (2016:171)

2.1.3 Motivasi Intrinsik

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri untuk mencapai sesuatu demi memuaskan diri sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar. Seseorang yang biasanya termotivasi secara intrinsik lebih mungkin terdorong untuk mengambil sesuatu tindakan. Dan mereka biasanya bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Ardana (2012 : 180) motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Suwanto (2011 : 175) motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu disebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

2.1.3.2 Faktor – faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthnas (2011:160), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain :

- 1. Achievement* (keberhasilan)

Yaitu dari prestasi seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik.

2. *Recognition* (penghargaan/ pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi peryantaan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, ialah :

- a. Langsung meyakini keberhasilan ditempat kerjanya, lebih baik dinyatakan sewaktu ada orang lain.
- b. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai.
- c. Memberikan kenaikan gaji
- d. promosi jabatan.

3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. Advancement (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar – benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan maka, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan penelitian dan promosi kenaikan jabatan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Suwanto dan Priansa (2016:15) yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif – motif yang berfungsinya tidak perlu ada ransangan dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka ada 3 fungsi motivasi yaitu :

1. Motivasi dorongan seseorang untuk melakukan.
2. Motivasi menentukan arah tujuan yang di capai.
3. Motivasi menentukan perbuatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dengan memisahkan perbuatan yang tidak bermanfaat.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut teori Herzberg dalam Ardana et al. (2012:196) motivasi intrinsik memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Merupakan besarnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2. Prestasi

Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Senang memiliki prestasi dalam bekerja.

4. Penghargaan

Merupakan adanya umpan balik atas hasil pekerjaan.

5. Kesempatan berkembang

Memiliki tujuan yang jelas dan menantang serta melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Lely Lasro Ariska Manik et al (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan	Gaya kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
Fakhrian Harza Maulana et al (2015)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.	Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi ekstrinsik positif dan signifikan terhadap kinerja - Komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja

Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEJAHTERA MOTOR GEMILANG	Motivasi kerja Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi relatedness paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dibandingkan dengan motivasi existence dan growth.
Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nur Huda (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SUL- Sel Makassar	Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja kerja karyawan.
Fitriyanti Marditia S dan Nurhadi (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian jasa Terminal Indonesia)	Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi.	Hasil penelitian ini bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

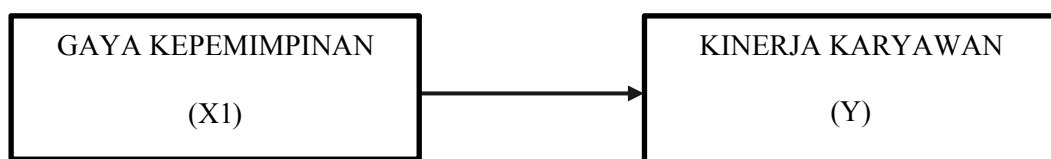
Menurut sugiyono (2018:60) Kerangka konseptual adalah sintesa mengenai hubungan anantara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan:

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan begitu besar, tanpa adanya komponen ini akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan memerlukan sifat yang tangguh, sehingga dapat melakukan seluruh beban yang dimiliki organisasi. Untuk mencapai tujuan, maka organisasi perlu membangun strategi untuk bisa mendapatkan keunggulan kompetitif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Lely Lasro Ariska Manik et al (2022).

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lebih besar dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.



Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

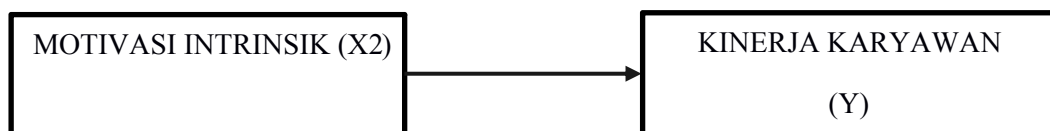
Untuk tercapai kinerja suatu organisasi yang optimal, dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada salah satunya dengan cara memberikan motivasi atau dorongan maka akan terciptanya sikap yang

profesional di suatu kegiatan lembaga atau perusahaan. Motivasi intrinsik bisa membuat seseorang melakukan yang terbaik dikarenakan keinginan yang ada berasal dari dalam diri sendiri, untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas ini dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka cenderung untuk termotivasi.

Motivasi ini juga dapat disebut *pure motivation* merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri yang artinya, yaitu motivasi yang hidup didalam individual itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar dan dapat digunakan di situasi kerja. Dalam motivasi intrinsik akan diketahui dari karyawan. Sebab seorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan ataupun dari dorongan perusahaan.

Hal tersebut diharapkan dapat membentuk pokok dari motivasi yang berdampak kinerja karyawan serta menjadi pembahasan di dalam penelitian ini. Hubungan linier antara motivasi intrinsik terhadap kinerja dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu dari Fakhrian Harza Maulana et al (2015), dan Fitriyanti Marditia S dan Nurhadi (2021).

Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.



Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

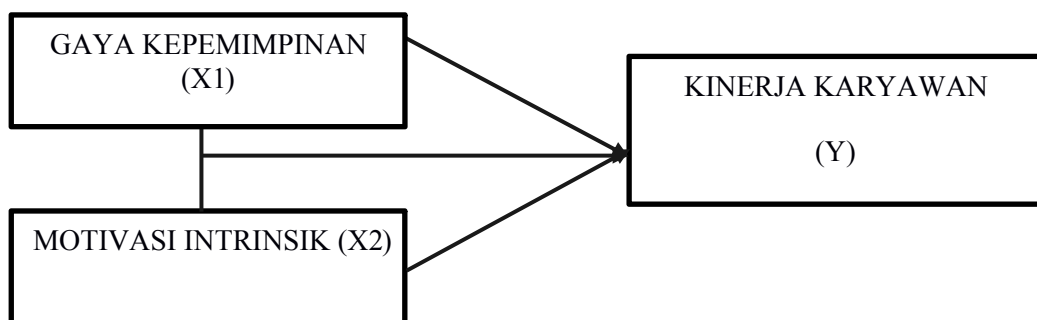
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Seseorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahan maupun diakui oleh setiap anggota sebagai orang yang pantas memimpin karyawan ataupun anggotanya. Cara tingkah laku pemimpin dapat diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri yang artinya, yaitu motivasi yang hidup didalam individual itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar dan dapat digunakan di situasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada landasan teoritis, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Berdasarkan perumusan masalah, kerangka berpikir, dan hasil penelitian yang tersebut dikatakan sementara. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantra (UMN) Al Washliyah Medan.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantra (UMN) Al Washliyah Medan.
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Nusantra (UMN) Al Washliyah Medan.