

SKRIPSI

**MOTIVASI MAHASISWA DALAM BERORGANISASI DI IKATAN
MAHASISWA MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
(Study Kasus IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis)**

**KAHAR
10572 02480 10**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

**MOTIVASI MAHASISWA DALAM BERORGANISASI DI IKATAN
MAHASISWA MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
(Study Kasus IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis)**

**KAHAR
10572 02480 10**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2015

PENGESAHAN PEMBIMBING

JUDUL : **Motivasi Mahasiswa dalam Berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar** (Study Kasus IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

NAMA MAHASISWA : **KAHAR**

NO.STAMBUK : **10572 02480 10**

FAKULTAS : **EKONOMI**

JURUSAN : **MANAJEMEN**

Makassar, juni 2015

Pembimbing I

Disetujui :

Pembimbing II

Moh. Aris Pasigai, SE, MM

Samsul Rizal, SE.,MM

Diketahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA

Moh. Aris Pasigai, SE, MM

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 017/2015 Tahun 1436 H/2015 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Minggu, 23 Agustus 2015 M/22 Syawal 1436 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Agustus 2015

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum

Dr. H. Abd. Rahyan Rabin, SE, MM

(Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar)

Ketua

Dr. H. Mahkota Arung, M.A.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris

Drs. H. Sultan Sarda, M.M.

(Wakil Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji

1. Idham Idris, M.M.

2. Dr. H. M Rusydi Rahman, S.E, M.S.i

3. Moh. Aris Pasigai, S.E, M.M

4. Asri Jaya, SE, M.M.



[Handwritten signatures and initials of the exam committee members, corresponding to the printed names and titles.]

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Motivasi Mahasiswa Dalam Berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar (Studi Kasus IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis)**

Nama : **KAHAR**
No. Stambuk : **105720141011**
Jurusan : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Makassar, Juni 2015

Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.


Samuel Risal, S.E., M.M.

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A.

NBM : 497 794


Moh. Aris Pasigai, SE, MM

NBM : 109 3485

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Pengertian Motivasi	7
B. Tujuan-Tujuan Motivasi.....	10
C. Teori-Teori Motivasi	15
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
E. Pengertian Organisasi	20
D. Kerangka Pemikiran.....	26
E. Hipotesis	26

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
B. Metode Pengumpulan Data	27
C. Jenis dan Sumber Data	27
D. Metode Analisis	28
E. Sistematika Pembahasan	28
BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	30
A. Sejarah Singkat.....	30
B. Maksud dan Tujuan IMM	33
C. Struktur Organisasi	35
D. Struktur BPH Periode 2014-2015	38
E. Pembagian tugas BPH.....	39
BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Analisis Identitas Responden	49
B. Deskripsi variable Penelitian.....	52
C. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB VI: PENUTUP	60
A. Simpulan	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hirarki Teori Kebutuhan Maslow	12
Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	26
Gambar 1.3 Struktur Organisasi Pikom IMM Febis	35



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Angkatan Akademik	51
Tabel 3 Range Skor	52
Tabel 3 Hasil Kuesioner	53



KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji dan rasa syukur kehadiran Allah Subuhana Wata'ala, atas Rahman dan Rahim-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dengan baik. Salam dan shalawat tak lupa juga penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa cahaya bagi sekalian alam yang Insya Allah akan memberikan syafaat bagi umatnya yang bertakwa dan Istiqamah dalam Sunnahnya.

Penulis menyadari bahwa dalam tulisan ini masih belum dapat dikatakan sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari rekan-rekan arahan serta bimbingan dari dosen pembimbing, sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Melalui kata pengantar ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang berjasa dalam penulisan Skripsi ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bapak Dr. H. Irwan Akib, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ayahanda Dr. H. Mahmud Nuhung, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kakanda Moh. Aris Pasigai, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dan juga sebagai pembimbing I.
4. Kakanda Samsul Rizal, SE., MM, selaku Wakil Dekan III dan juga sebagai Pembimbing II.

5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua khususnya Ibu tercinta yang sejak penulis kecil hingga sekarang bertindak selaku Ibu sekaligus Ayah buat penulis, dan juga kepada keluarga penulis juga berterima kasih atas dorongan serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Adindaku IMMawan dan IMMawati yang tergabung dalam Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis terima kasih atas support dan bantuannya.
8. Kepada saudara seperjuangan di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang tergabung dalam satu Rumah di BTN Minasa Upa Blok C3/31 ada Mas Nasriadi, Imran Tri Kerwiyadi, Ardiansyah, Wawan Gunawan, Bahtiar, Nasrullah Jr.
9. Seluruh pihak yang tak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu. Hal ini tidak mengurangi rasa terima kasihku atas segalanya bantuannya.
Akhirnya, skripsi ini selesai semoga dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis maupun pada orang lain/instansi yang terkait, Insya Allah. Semoga Allah Subuhana Wata'ala memberikan pahala yang setimpal kepada Bapak, Ibu serta Saudara (i) atas segala bantuannya kepada penulis. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, Agustus 2015

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dan dalam mencapai tujuan tersebut, terdapat daya pendorong yang menggerakkan manusia sehingga dirinya berjuang bahkan rela berkorban. Daya pendorong tindakan manusia itulah, seperti diungkapkan oleh Dessler (2004:150), yang dinamakan motivasi.

Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi merupakan penyebab dan pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi makin penting dalam suatu organisasi karena dengan motivasilah seseorang dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan Organisasi yang diinginkan.

Motivasi seseorang itu tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan tertentu, baik sadar maupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh orang tersebut.

Adapun tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan penghargaan. Penghargaan bukan hanya dalam bentuk uang, akan tetapi juga dapat berupa kenaikan pangkat (pada perusahaan), jenjang Stuktural dan kekaderan (pada Organisasi) atupun berupa tanda jasa dan lain sebagainya.

Peterson dan Plowman yang disitasi oleh Hasibuan (2000) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor: (1) Keinginan untuk hidup (*The Desire to Live*), (2) Keinginan untuk mengejar suatu posisi (*The Disire for Position*), (3) keinginan akan kekuasaan (*The Disire for Power*), dan (4) keinginan akan pengakuan (*The Disire for Recognition*).

Oleh karena itu organisasi harus selalu berusaha memenuhi berbagai tingkat kebutuhan tersebut secara kontinu, sehingga terjadi sinkronisasi atau perpaduan antara tercapainya suatu tujuan untuk kepentingan organisasi dengan tercapainya kebutuhan pribadi anggotanya.

Problem motivasi semakin berkembang, Elton Mayo pada tahun 2000 meneliti masalah manusia dan perilakunya dalam masalah keinginan bekerja, yang ia sebut dengan teori "*Human Science Theory*", yang isinya adalah:

-) Masalah manusia hanya dapat diselesaikan secara manusia apabila menggunakan informasi dan alat kemanusiaan pula.
-) Moral kerja atau semangat kerja besar peranannya terhadap produktivitas para pekerja. Moral adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang.

) Perlakuan yang baik/wajar terhadap karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas daripada tingkat upah yang besar, walaupun upah merupakan hal yang penting.

Hal tersebut di atas semua akan mempengaruhi kebijakan apa yang cocok dijalankan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka memotivasi anggotanya untuk bekerja lebih baik. Begitupun pada sebuah Organisasi besar seperti Ikatan mahasiswa Muhammadiyah yang anggotanya menyebar hampir di semua Kampus yang ada di Indonesia khususnya kampus Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM), setiap anggota yang tergabung di dalamnya tentunya memiliki motivasi tersendiri sebelum bergabung ke dalam organisasi tersebut.

Tentunya dengan melihat potensi jumlah kampus dan jumlah anggota yang tergabung di dalam Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah maka hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait Motivasi anggotanya untuk bergabung ke dalam Organisasi ini. Perlu penulis sampaikan bahwa Ikatan Mahasiswa yang lahir pada tanggal 14 Maret 1964 merupakan Organisasi Otonom (Ortom Muhammadiyah) yang bergeluk di dalam ritme kemahasiswaan yang memiliki tujuan untuk mengusahakan terbentuknya akademisi Islam yang ber akhlak mulia dalam rangka mencapai tujuan muhammadiyah (Anggaran Dasar Bab III Pasal 7) . Yang tentunya dengan adanya IMM akan mampu membantu tercapainya tujuan Muhammadiyah itu sendiri yaitu menjunjung tinggi dan menegakkan agama Islam dalam rangka mewujudkan masyarakat islam yang sebenar-benarnya.

Universitas Muhammadiyah Makassar adalah merupakan salah satu kampus PTM yang membina Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dan juga merupakan basis gerakan para kader IMM itu sendiri. Unismuh sendiri dalam sejarahnya yang lahir pada tahun 1963 telah banyak melahirkan kader IMM yang berkarir mulai dari Pimpinan Komisariat (Pikom), Pimpinan Cabang (PC), Dewan Pimpinan Daerah (DPD), hingga kepada level Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Tentunya hal ini merupakan torehan prestasi tersendiri bagi kampus PTM yang berada di Indonesia Timur. Prestasi itulah yang memicu pemikiran penulis untuk melakukan penelitian di kampus ini untuk mengetahui apa yang memotivasi kader kader IMM di kampus ini untuk aktif dan mengabdikan diri untuk membesarkan kampus, Organisasi, bahkan membesarkan diri sendiri.

Oleh Karena itu berangkat dari latar belakang di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah motivasi dalam berorganisasi, dengan mengambil judul :

“MOTIVASI MAHASISWA DALAM BERORGANISASI DI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR (Study Kasus IMM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)”.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, dengan melihat latar belakang masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terkait dengan judul penelitian sebagai berikut:

Apa yang menjadi Motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan tersebut, yaitu:

Untuk mengetahui apa yang menjadi Motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar?

2. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a) Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dengan cara mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan dalam pembahasan masalah yang terjadi pada Mahasiswa (kader IMM) yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar.

b) Bagi Organisasi

Penelitian ini bermanfaat bagi Organisasi untuk mengevaluasi apa yang menjadi Motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan-masukan atau referensi yang dapat digunakan untuk menyusun strategi pengembangan Organisasi dalam bidang SDM dalam menunjang pencapaian tujuan Organisasi atau Lembaga secara massif dan berkelanjutan.

c) Bagi Pembaca (khususnya kader IMM)

Sebagai bahan informasi atau pengetahuan tambahan di bidang manajemen SDM khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan alat vital untuk bekerja dengan baik. Aktivitas ini berhubungan dengan seberapa jauh komitmen orang terhadap pekerjaan mereka dan dalam mencapai tujuan mereka. Masing-masing individu dalam suatu pekerjaan dapat memiliki motivasi yang sama dan dapat pula berbeda. Misalnya saja dua orang Mahasiswa yang aktif pada suatu organisasi dalam waktu yang sama, mungkin motivasinya berbeda yang satu dapat saja memiliki motivasi untuk memperoleh jaringan atau link yang banyak, sementara yang lain memiliki motivasi untuk dapat penghargaan atau reward dari orang lain. Motivasi seseorang biasanya bersifat majemuk (lebih dari satu) dan motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang pengertian atau definisi dari motivasi, antara lain menurut S.P Hasibuan (2000:140) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau menggerakkan atau dengan kata lain motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Siagian (2002:9) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas, demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Stephen (2000:198) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Sedangkan Flippo (2002:117) memberi definisi motivasi atau pengarahan sebagai suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi.

Sementara Handoko, (2003) memberikan pengertian tentang motivasi yaitu merupakan kegiatan yang mengakibatkan menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.

Rustandi (2000) mengartikan motivasi adalah sesuatu yang ada pada diri seseorang yang memunculkan, mengarahkan, dan menentukan bentuk prilakunya.

Di samping itu Usman (2009) menjelaskan bahwa motivasi adalah prose psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan/anggota di dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin berhadapan dengan persoalan yang dapat mempengaruhi setiap anggota dalam bekerja, yaitu persoalan kemauan dan kemampuan. Seorang pemimpin dapat

mengatasi lemahnya kemauan seorang karyawan/anggota dengan memotivasi, di sisi lain minimnya kemampuan karyawan/anggota dapat diatasi dengan mengikutkan mereka dalam pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Usman mengungkapkan bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat dengan AIDA, yaitu Attention (perhatian), Interest (tertarik), Desire (terangsang), dan Action (tindakan). Manusia termotivasi karena ada perhatian. Adanya perhatian menimbulkan ketertarikan. Ketertarikan menimbulkan rangsangan. Dan rangsangan menimbulkan tindakan atau aksi.

Salah seorang ahli dari barat yaitu Amstrong (1999:57) mengatakan bahwa motivasi bersumber dari 2 dimensi yaitu : a) extrinsic atau motivasi buatan yang direkayasa untuk memotivasi orang lain, dan b) yaitu intrinsic atau motivasi hakiki yang timbul dari dalam diri seseorang.

Denim (2004) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, paling tidak dalam motivasi terdapat tiga unsur esensial (1) factor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, (3) strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan factor pendorong dalam mempengaruhi perilaku seseorang.

Dari beberapa definisi tersebut terdapat tiga unsur kunci yaitu: upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas yang harus dipertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya diarahkan kepada konsistensi akan tujuan.

Tujuan organisasi adalah segala macam upaya yang harusnya kita usahakan. Sementara kebutuhan berarti suatu keadaan interval yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong kekurangan tegangan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak sehingga seseorang melakukan tindakan dan memberikan sumbangan yang maksimal terhadap pencapaian tujuan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dengan maksud untuk mempengaruhi perilaku ke arah tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Berarti motivasi dapat disimpulkan bahwa disatu pihak sebagai keinginan atau dorongan seseorang untuk melakukan atau bertindak. Di lain pihak, dari segi manajemen merupakan usaha berbentuk pengaruh pada daya sadar manusia untuk melakukan sesuatu kepentingan dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

B. Tujuan-Tujuan Motivasi

Seperti sudah dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau penggerak sehingga seseorang melakukan tindakan. Namun demikian perlu ditekankan bahwa dorongan tersebut akan

muncul sesuai dengan upaya pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pekerja tersebut. Karena pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin besar pemuasan kebutuhan, maka akan semakin besar pula motivasi kerjanya.

Untuk itu organisasi harus memperhatikan apa yang menjadi tujuan setiap Mahasiswa, yang dalam hal ini adalah kebutuhan-kebutuhan apa yang dipuaskannya. Sehingga dengan demikian organisasi dapat memberikan sistem motivasi yang tepat bagi setiap anggotanya. Dengan kata lain, organisasi melalui manajemennya harus mampu menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan Mahasiswa dan organisasi dalam usaha memberikan motivasi yang tepat.

Berbicara mengenai kebutuhan manusia, dikenal adanya teori-teori motivasi yang dapat dikelompokkan ke dalam kelompok teori isi (*Content Theories*) yang diperkenalkan oleh Maslow, dalam teori ini Maslow menggambarkan bahwa stimulasi internal dan eksternal merupakan dimensi yang dapat memotivasi individu dalam bekerja. Dimensi tersebut memiliki 3 variabel, yaitu a) *employee needs*; motivasi yang diakibatkan oleh karena kebutuhan eksistensi, *relatedness and growth* (stimulan internal), b) *organisational incentive; substantive reward, intrinsic reward (accomplishment, challenge, and responsibility)*, dan c) *perceptual outcomes* (nilai dan reward Organisasi, dan hubungan kinerja dengan reward).

Beberapa teori yang sangat penting dan cukup terkenal yang tergabung dalam teori isi, yaitu:

a. Hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) dari psikolog Maslow

Teori merupakan salah satu teori motivasi yang dihubungkan dengan 3 (tiga) asumsi dasar, yaitu; a) manusia selalu mempunyai keinginan yang belum tentu dapat terpenuhi semuanya, b) kebutuhan atau keinginan yang telah terpenuhi bukan lagi merupakan factor pendorog, c) kebutuhan manusia tersusun (berhirarki) menurut skala prioritas.

Maslow menggambarkan hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut: Thoha, (2001:194).

Tingkat Kebutuhan



Gambar 1.1

Perumusan Kebutuhan
(Hirarki Teori Kebutuhan Maslow)

Dari gambar di atas dapat dikatakan bahwa jenis kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah jenis kebutuhan fisik. Setelah jenis kebutuhan ini terpenuhi, muncul jenis kebutuhan untuk keamanan. Dalam hal ini menurut Maslow, bahwa kebutuhan fisik tidak lagi memotivasi perilaku dari pekerja yang bersangkutan. Perilaku pekerja tersebut dimotivasi oleh pemenuhan kebutuhan akan rasa aman. Demikian seterusnya sampai tercapai pemenuhan kebutuhan tingkat paling tinggi. Yaitu aktualisasi diri.

Menurut Maslow (2001:194) bahwa hirarki kebutuhan ini merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu. Namun demikian Maslow juga menyadari bahwa banyak terdapat pengecualian dalam kecenderungan umum tersebut, sesuai kondisi kontekstual dari karyawan yang bersangkutan.

b. Teori X dan Y dari Gregor

Berdasarkan jenjang kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow di atas, dapat dikatakan bahwa organisasi dalam menetapkan jenis-jenis motivasi kepada setiap karyawannya harus memahami betul-betul tujuan dari karyawan tersebut untuk bekerja. Dengan jenis motivasi yang sesuai untuk seorang karyawan. Maka setiap karyawan akan menunjukkan perilaku yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Bagaimana seorang organisasi dapat memotivasi karyawan dengan baik juga sangat tergantung persepsi organisasi tersebut tentang bawahannya, apakah ia memandang bawahan seperti yang diasumsikan oleh teori X atau teori Y dari Gregor Stephen, (2000:200):

Teori X beranggapan bahwa:

- 1) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja
- 2) Umumnya karyawan itu tidak berambisi dan menghindari tanggung jawab.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan dikendalikan
- 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan.

Teori Y beranggapan bahwa:

- 1) Rata-rata karyawan rajin dan sesungguhnya bekerja sama sewajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan banyak orang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja
- 2) Lazim karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju.
- 3) Karyawan selalu berusaha untuk mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Jika organisasi memandang Mahasiswa (anggota) seperti asumsi teori X, maka cara memotivasi mahasiswa (anggota) adalah motivasi negatif ataupun berupa ancaman. Demikian juga halnya jika organisasi memandang Mahasiswa (anggota) seperti anggapan teori Y, maka cara memotivasi Mahasiswa (anggota) dilakukan dengan motivasi positif, yaitu: berupa pemberian penghargaan (*reward*).

C. Teori-Teori Motivasi

Salah satu problema pokok dalam suatu organisasi adalah bagaimana seseorang dapat bekerja dengan bantuan orang lain. Ia tidak menjalankan pekerjaan sendirian saja, tetapi meminta orang lain untuk menjalankannya, memberikan tugas-tugas kepada bawahannya.

Demikian juga seorang bawahan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak jika yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak, jika yang dibebankan kepadanya dengan baik, itu adalah hal yang diinginkan. Akan tetapi jika tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin dia tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu sudah menjadi salah satu tugas dari manajemen dalam organisasi untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya sesuai dengan arahan yang diberikan.

Namun pengetahuan tentang motivasi juga sangat perlu diketahui setiap organisasi. Ada tiga macam teori motivasi yang dapat memberikan inspirasi kita untuk memahami motivasi, Fikri Jaltic dan Hariyoto S (2002:141–152) menyimpulkan tiga teori motivasi sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Merupakan teori yang menjelaskan tentang apa motivasi itu dan faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan berperilaku, teori itu berusaha menjawab pertanyaan:

- 1) Kebutuhan apa saja yang dimiliki seorang dan yang perlu dipuaskan?

2) Apa saja yang mendorong seseorang untuk memperlihatkan perilaku tertentu.

Teori ini berkaitan dengan beberapa nama seperti Maslow, Mc Gregor, Herzberg, Atkinson dan Mc Celland.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses tidak memfokuskan diri pada isi kebutuhan, tetapi pada bagaimana cara dan dengan tujuan apa setiap orang diberi motivasi. Kebutuhan hanyalah salah satu proses tentang bagaimana para karyawan berperilaku. Dasar dari teori ini adalah adanya harapan memperoleh sesuatu untuk memperoleh sesuatu.

c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep kebutuhan untuk memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Teori ini berdasarkan pada pengalaman masa lampau yang pernah dialami seseorang. Pengalaman tersebut akan mendapat penguatan bila dianggap menguntungkan dan mendapat kelemahan bila dianggap merugikan.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pada tahun 1950, Frederick Herzberg melakukan penelitian pada sejumlah karyawan dan menemukan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job contents*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*), (Thoha, 2003:201).

Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator atau faktor pemuas, yaitu faktor yang mempunyai pengaruh peningkatan prestasi

atau kepuasan kerja. Faktor kedua disebut sebagai faktor pemeliharaan atau faktor higienis, yaitu faktor yang mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi. Keduanya kalau digabungkan, terkenal dengan nama Dua Faktor Teori Motivasi dari Herzberg.

Faktor higienis bersifat preventif, dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor itu merupakan faktor negatif yang ekstrinsik, yang dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindari masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Faktor ini terdiri dari: upah/gaji, honorarium, kondisi tempat kerja, teknik pengawasan bawahan, dan kebijaksanaan administrasi organisasi.

Adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan ialah yang disebut motivator, yang berkaitan dengan isi pekerjaan yang selalu merangsang karyawan untuk selalu berprestasi. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri yang kreatif dan menantang, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Menurut Herzberg, untuk dapat memotivasi bawahan, terlebih dahulu harus diperhatikan faktor-faktor pemeliharaan (*hygienis*). Hal tersebut disebabkan karena setelah faktor-faktor tersebut terpenuhi maka barulah bawahan mulai dimotivasi dengan memenuhi faktor-faktor motivator (pemuas), yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri (*job content*) yang menekankan kepada prestasi.

Mengenai prestasi, McLeland mengemukakan bahwa ada sekelompok orang yang akan melakukan pekerjaan dengan baik jika pelaksanaan tugas tersebut mempunyai arti prestasi bagi mereka. McLeland menamakan motif

tersebut sebagai motif berprestasi (*Need of Achievement = N.Ach*) (McLeland, 2000:39).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki skor *N.Ach* yang tinggi, bila dihadapkan pada tugas-tugas yang kompleks, cenderung melakukannya dengan semakin baik begitu mereka berhasil. Mereka antusias untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik, serta mempelajari bagaimana mempekerjakan tugas tersebut dengan lebih baik lagi pada saat mereka melanjutkannya.

Kelompok pekerja seperti itu harus dibedakan dengan jenis kelompok lain yang sebetulnya merupakan kelompok yang tidak dapat bekerja lebih baik, dan hanya bisa bekerja lebih cepat. Kelompok pekerjaan jenis terakhir ini umumnya merupakan kelompok pekerja bawahan yang hanya bisa diserahi tugas-tugas rutin. Dengan demikian jenis pekerja yang lebih banyak diperlukan oleh setiap organisasi kerja adalah jenis klasifikasi pekerja pertama. Yaitu yang memiliki *Need of Achievement* yang tinggi.

Selanjutnya menurut McLeland, bahwa motif berprestasi tersebut cenderung dipengaruhi oleh faktor latar belakang pekerja yang sifatnya sangat kompleks, yang pada dasarnya terletak pada beberapa faktor yang dapat membentuk nilai-nilai dan pandangan seseorang dalam melihat kehidupan secara positif. Beberapa faktor tersebut, antara lain: ras dan lingkungan, cara pengasuhan pada waktu anak-anak, nilai-nilai dalam agama, latar belakang kelas sosial pekerja, tingkat pendidikan, bahkan iklim sekitar.

Dari pernyataan McLeland tersebut dapatlah dipahami bahwa faktor-faktor yang melatar belakangi terbentuknya motif tertentu pada setiap orang adalah merupakan permasalahan yang kompleks.

Porter (Danim, 2004), berpendapat bahwa ada tiga variable yang mempengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu: a) sifat individual (sikap, kebutuhan, dan harapan), b) sifat pekerjaan (tugas, tanggung jawab, dan kepuasan kerja), dan c) lingkungan kerja dan situasi kerja (pola interaksi, penghargaan, dan manfaat organisasi bagi pekerja).

Sementara Yunus (2007): 45), mengemukakan sepuluh (10) factor yang dapat mempengaruhi motivasi individu, yaitu:

- 1) Rasa aman.
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian).
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat seseorang).
- 4) Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/perusahaan tersebut).
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama).
- 6) Upah (layak).
- 7) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya).
- 8) Jam kerja (teratur).
- 9) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik ada ventilasi, tidak ribut dan bau).
- 10) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll).

E. Pengertian Organisasi

Menurut Sobirin (2007: 7) organisasi adalah sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri tertentu membedakan entitas satu dengan entitas yang lainnya.

Rivai (dalam Kartono 2003 : 188) organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih berfungsi mencapai sasaran tertentu.

Menurut Stoner (1995:6) Organisasi (*Organization*) adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Pengertian ini didukung oleh Gers (dalam Supardi dan Anwar, 2004:5) yang mengatakan organisasi merupakan tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggungjawab.

Sedangkan Malinowski (dalam Cahyani, 2004: 2) mengatakan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan. Organisasi menurut Robbins (1994) adalah suatu entitas social yang terkoordinasi

secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Di sisi lain menurut Presthus (Etzioni, 1964:1) "*our society is an organization society*". Selanjutnya Etzioni (1964) mengatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua di antara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas social yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi yang merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti bahwa unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Dengan demikian, dalam berbagai hal dapat dikatakan bahwa kelompok adalah bagian dari organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Trecker (Sutarto, 1984: 24) bahwa organisasi adalah perbuatan atau proses yang menghimpun atau mengatur kelompok-kelompok yang saling berhubungan dari bagian menjadi suatu keseluruhan yang bekerja. Davis (1994) pun mengategorikan bahwa organisasi adalah sesuatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama dibawah kepemimpinan. Demikian pula Miller (1997) mendefinisikan organisasi adalah orang-orang yang bekerja sama, dan dengan demikian mengandung cirri-ciri dari hubungan manusia yang timbul dalam aktivitas kelompok.

Demikian pula seperti yang dikemukakan oleh Sills (1972) menguraikan bahwa: *“An organization comes into existence when explicit procedures are established to coordinate the activities of a group in the interest of achieving specified objectives. The collective efforts of men may become formally organized either because all of them have some common interest or because a subgroup has furnished inducement to the rest to work in behalf of this interest”*.

Sejalan dengan Sills, Mandra berpendapat bahwa organisasi adalah suatu system hubungan kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki: (1) sejumlah orang, (2) tujuan bersama, (3) interaksi yang selalu dapat diukur atau diterangkan menurut suatu struktur tertentu, (4) setiap orang dalam Organisasi mempunyai tujuan pribadi, dan (5) interaksi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu proses interaksi dari orang yang mengikuti suatu struktur tertentu dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa organisasi memiliki beberapa variable yaitu: (1) taksonomi organisasi, (2) struktur organisasi, (3) proses dalam organisasi, dan (4) individu dalam organisasi. Taksonomi organisasi memiliki delapan unsur yang antara lain: (a) *tujuan organisasi*: menurut Scott (1992), tujuan organisasi sebagai konsepsi yang dikehendaki atau kondisi yang membuat para partisipan tergugah dengan pelaksanaan tujuan; (b) *filosofi dan tata nilai*; filosofi adalah hal yang menyangkut hakekat adanya organisasi, sedangkan tata nilai adalah apa yang dianggap baik dan tidak baik yang dijadikan pedoman dalam usaha mencapai

tujuan. Kerangka yang menyiapkan konsistensi yang mengatur tindakan manusia untuk mencapai tujuan dikenal sebagai orientasi nilai atau filsafat hidup dalam organisasi (Beal, 1977: 10); (c) *komposisi personil*: menurut Soediyanto (1980: 34) komposisi personil terdiri dari beberapa hal yang dimiliki personil organisasi, yaitu; kecakapan, pendidikan, latihan yang diikuti, pengalaman kerja, kepribadian, moral, keterampilan, motivasi, seks, umur, hubungan dengan orang lain, dan kepangkatan. Komposisi personil atau keanggotaan berkenaan dengan pemilihan seseorang untuk melakukan tugas yang diharapkan dan membuat mereka bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya menurut Bishop (1977: 58) bahwa seseorang dapat mencapai hasil yang diharapkan karena kemampuan kepemimpinan, keahlian, motivasi, atau bantuan ahli; (d) *struktur organisasi*: yang perlu diperhatikan berkaitan dengan struktur organisasi adalah banyaknya anggota dan fasilitas yang digunakan (besar), diferensiasi tingkatan dan tugas, rentang kendali, ketatnya pengendalian (pengenaan sanksi), dan pembagian peran kepada anggota (struktur peranan); (e) *teknologi*: suatu cara atau alat apa saja yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan (Soediyanto, 1980); (f) *lingkungan fisik (lingkungan social)*: menurut Scott (1981: 17) lingkungan fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar system dimana dia berada. Lingkungan fisik dapat juga dikatakan sebagai lingkungan social apa saja yang dapat menimbulkan tantangan bagi organisasi yang sudah harus dipikirkan oleh organisasi agar tidak sampai terjadi konflik sosial budaya dengan lingkungan sosial tersebut (Soediyanto, 1980: 44); (g) *lingkungan sosial budaya*: lingkungan

ini terdiri atas sikap lingkungan, pengharapan, taraf pendidikan dan kecerdasan, kepercayaan, adat istiadat orang atau kelompok masyarakat tertentu (Koontz, 1986: 105); serta *(h) sifat temporal*: menurut Soediyanto (1980: 45) sifat temporal adalah sifat yang berhubungan dengan dimensi waktu seperti; berapa lamanya partisipasi anggota yang dikehendaki, berapa lamanya kegiatan dilakukan, dan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Struktur organisasi sebagai salah satu variabel memiliki beberapa unsure yang akan penulis uraikan dalam bagian tersendiri berikut ini. Proses dalam organisasi adalah aktivitas yang menandai adanya dinamika dalam organisasi yang memberi tanda adanya kegiatan dalam organisasi tersebut. Proses dalam organisasi meliputi: *(a) hubungan antar peranan (role relationship)*; hubungan antar peranan ini adalah hubungan formal dalam jalur organisasi antara para anggota sesuai dengan peranannya masing-masing. Menurut Beal (1977: 100), hubungan antar peranan adalah pemahaman dan tata cara antara peranan yang berhubungan agar organisasi produktif; *(b) pengendalian*, meliputi penetapan *check points* untuk menilai kemajuan rencana, membandingkan hasil yang actual dan yang diharapkan, serta melakukan tindakan perbaikan apabila diperlukan (Wilson, 1976: 38). Pengendalian juga dapat disebutkan sebagai suatu cara pimpinan mengendalikan aktivitas, sehingga fungsi-fungsi dalam organisasi berjalan sesuai dengan harapan (Hersey dan Blanchard, 1977: 1946); *(c) koordinasi*: menurut Mc Farland (Sutarto, 1985: 127) koordinasi adalah proses dimana pemimpin mengembangkan pola yang teratur dari usaha kelompok diantara para bawahannya serta kepastian kesatuan tindakan dalam usaha

mencapai tujuan; (d) *sosialisasi*: sosialisasi adalah proses penerapan nilai dan kerja organisasi kepada anggota baru agar mereka berperilaku seperti yang dikehendaki oleh organisasi; (e) *pembinaan anggota*: menurut Beckhard (Sutarto, 1985; 355), pembinaan organisasi adalah usaha berencana, meliputi keseluruhan organisasi, untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi serta pendekatan berencana dalam proses organisasi.

Individu dalam organisasi dapat dikaji melalui; (a) motivasi, (b) sikap mental (*attitude*): menurut Freedman et., all (1974: 244), sikap adalah suatu pernyataan kesediaan mental yang diorganisasi melalui pengalaman, usaha pengarahan atau pengaruh dinamika terhadap respon individu terhadap semua obyek dan situasi yang berhubungan dengannya; (c) kapasitas kerja (*aptitude*) adalah kapasitas seseorang untuk belajar atau memperoleh manfaat dari suatu pengajaran (Witting, 1974: 255); (d) temperamen/ perangai, (e) persepsi diartikan sebagai proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu (Gibson, 1984: 53); (f) kepribadian, menurut Hersey (1977:25) kepribadian adalah pola-pola atau kondisi respon terhadap berbagai macam rangsangan; (g) ambisi (*upward mobile*), (h) ambivalen (sifat mengebu-gebu), dan (i) acuh tak acuh terhadap pekerjaan (*indifferent*).

F. Kerangka Pikir



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar dan salah harus dibuktikan tingkat kebenarannya, Hipotesis sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut.

Penulis akan merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian yaitu diduga bahwa motivasi mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Unismuh Makassar adalah untuk mengembangkan potensi diri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar di Pimpinan Komisariat IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jl Sultan Alauddin No 259. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2015 dan direncanakan sampai bulan Juni 2015.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yaitu melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung terhadap responden. Dengan menggunakan metode ini penulis akan mendapatkan data, informasi yang berkaitan dengan motivasi mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Unismuh Makassar.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis data primer, yaitu data yang diambil langsung di lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer berbeda dengan data sekunder. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari data yang telah tersedia.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

Selain data tersebut, dalam penelitian ini juga dibutuhkan data pendukung yang meliputi:

- a. Data tentang struktur organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- b. Data tentang jumlah Kader Di Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- c. Sejarah dan perkembangan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti. Sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan pajak Pratama Majene, Sulawesi Barat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiono (2006:44) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sample yang tidak memberikan kesempatan bagi elemen diluar populasi untuk dijadikan sample. Jumlah responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Alasan penentuan jumlah sampel sebanyak 46 adalah sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:134) bahwa minimal sampel dari populasi yang

luas adalah 30 orang. Dengan demikian, jumlah sampel telah melebihi jumlah minimal sampel.

E. Metode analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis yakni teknik analisa data kuantitatif yang berpedoman pada Sugiyono (2001:181), bahwa untuk menguji hipotesis dan menganalisis data penelitian yang bersifat hubungan (*associative*) maka dapat dianalisa dengan metode sebagai berikut:

Metode Deskriptif

Metode penganalisaan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, selanjutnya menginterpretasikannya, sehingga di peroleh gambaran mengenai kondisi Organisasi atau lembaga Kemahasiswaan.

F. Sistematika Pembahasan

I. Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesa, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

II. Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini disajikan beberapa teori/pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tentang motivasi.

III. Metode penelitian

Dalam bab ini akan dibahas secara khusus mengenai

obyek penelitian yang diteliti, yaitu Pimpinan Komisariat Ikatan

Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat

Kelahiran IMM tidak lepas kaitannya dengan sejarah perjalanan Muhammadiyah, dan juga bisa dianggap sejalan dengan faktor kelahiran Muhammadiyah itu sendiri. Hal ini berarti bahwa setiap hal yang dilakukan Muhammadiyah merupakan perwujudan dari keinginan Muhammadiyah untuk memenuhi cita-cita sesuai dengan kehendak Muhammadiyah dilahirkan. Yang melatar belakangi kelahiran Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yaitu faktor internal Muhammadiyah dan eksternal yaitu kondisi dinamika organisasi – organisasi mahasiswa saat itu.

Kelahiran IMM juga merupakan respond atas persoalan-persoalan keummatan dalam sejarah bangsa ini pada awal kelahiran IMM, sehingga kehadiran IMM sebenarnya merupakan sebuah keharusan sejarah. Faktor-faktor problematis dalam persoalan keummatan itu antara lain ialah sebagai berikut (Farid Fathoni, 1990:102) :

1. Situasi kehidupan bangsa yang tidak stabil, pemerintahan yang otoriter dan serba tunggal, serta adanya ancaman komunisme di Indonesia
2. Terpecah-belahnya umat Islam dalam bentuk saling curiga dan fitnah, serta kehidupan politik umat Islam yang semakin buruk
3. Terbingkai-bingkainya kehidupan kampus (mahasiswa) yang berorientasi pada kepentingan politik praktis

4. Melemahnya kehidupan beragama dalam bentuk merosotnya akhlak, dan semakin tumbuhnya materialisme-individualisme
5. Sedikitnya pembinaan dan pendidikan agama dalam kampus, serta masih kuatnya suasana kehidupan kampus yang sekuler
6. Masih membekasnya ketertindasan imperialisme penjajahan dalam bentuk keterbelakangan, kebodohan, dan kemiskinan
7. Masih banyaknya praktek-praktek kehidupan yang serba bid'ah, khurafat, bahkan ke-syirik-an, serta semakin meningkatnya misionaris-Kristenisasi
8. Kehidupan ekonomi, sosial, dan politik yang semakin memburuk

Muhammadiyah adalah organisasi kemasyarakatan yang bersentuhan dengan mahasiswa untuk merealisasikan hal tersebut. Maka Muhammadiyah mencoba membuat wadah khusus untuk mengembangkan potensi para pemuda/mahasiswa. Menanggapi pentingnya wadah bagi para pemuda/mahasiswa dicetuskanlah pada muktamar Muhammadiyah ke-25 (Kongres Seperempat Abad Kelahiran Muhammadiyah) pada tahun 1936 bertempat di Jakarta. Pada saat itu dicetuskan cita-cita besar Muhammadiyah belum mempunyai Universitas dan perguruan tinggi sendiri.

Keberadaan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) khususnya di Universitas Muhammadiyah Makassar dalam sejarahnya yang eksis di tahun 1967 telah memberikan warna tersendiri bagi perkembangan Unismuh Makassar. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang dibawah oleh bapak Zainuddin Sialla ke Sulawesi Selatan dan dikembangkan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah (Unismuh Makassar) banyak menghadapi

tantangan baik dari dalam maupun dari luar Ikatan. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah pertama kali masuk di Unismuh pada Fakultas Ushuluddin (sekarang Fakultas Agama Islam).

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi hadir bersamaan dibukanya fakultas tersebut. Dan dalam sejarah panjangnya mampu menunjukkan eksistensinya sampai sekarang ini dengan jumlah kader dan alumni yang mencapai ribuan orang. Dari periode ke periode IMM di Fakultas Ekonomi senantiasa melakukan kaderisasi dan dinamisasi kepemimpinan sekalipun pernah mengalami kevakuman pada tahun 2004-2006 tetapi mampu hidup kembali menjelang tahun 2007 sampai sekarang.

Berikut nama-nama ketua Komisariat dari periode ke periode:

- 1) Mukhaer Pakkanna, periode Tahun 1989-1990
- 2) Masrin Ali periode, Tahun 1990-1991
- 3) Ismail Rasulong, periode Tahun 1995-1997
- 4) Baharuddin, periode Tahun 1997-1998
- 5) Ruslan Muhajji, periode Tahun 2000-2001
- 6) Syamsuddin Lagu, periode Tahun 2001-2002
- 7) Salman, periode Tahun 2002-2003
- 8) Samsul Rizal, periode Tahun 2003-2005
- 9) Abd. Gafur, periode 2005-2007
- 10) Muslimin, periode Tahun 2007-2008
- 11) Basri Basir, periode Tahun 2008-2009
- 12) Sukardi, periode Tahun 2009-2010

13) Muh. Ridwan, periode Tahun 2010-2012

14) Nurhidayat, periode Tahun 2012-2013

15) Imran Tri Kerwiyadi, periode Tahun 2013-2014

16) Kahar, periode Tahun 2014-2015

17) Kaharuddin, Periode Tahun 2015-2016 (sementara menjabat sampai skripsi ini diujikan)

B. Maksud dan Tujuan IMM

Adapun maksud didirikannya IMM adalah :

1. Turut berperan dan memelihara martabat dan membela kejayaan bangsa
2. Menjunjung tinggi dan Menegakan agama islam
3. Sebagai upaya untuk menopang, melangsungkan, meneruskan cita – cita pendirian Muhammadiyah.
4. Sebagai, pelopor, pelangsung, penjaga dan penyempurna cita – cita pembaharuan dan amal usaha Muhammadiyah.
5. Membina, meningkatkan, dan memadukan iman dan ilmu serta amal dalam kehidupan Bangsa, umat dan Persyarikatan.

Tujuan IMM adalah Mengusahakan terbentuknya akedemisi Islam yang berahlak mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah (AD/ART IMM Bab III Pasal 7).

C. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Merupakan kumpulan orang-orang atau kelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisah pada suatu system

organisasi yang mencirikan adanya saling hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain dan secara formal digambarkan dalam struktur organisasi masing-masing instansi atau organisasi yang bersangkutan. Berikut adalah struktur organisasi pada tempat penelitian kami yaitu di Pikom IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



Bagan Struktur Organisasi Pikom IMM Febis Unismuh Makassar



1. Ketua Umum
2. Sekretaris Umum
3. Bendahara Umum
4. Bendahara I
5. Bendahara II
6. Bendahara III
7. Ketua Bidang Organisasi
8. Sekretaris Bidang Organisasi
9. Ketua Bidang Kader
10. Sekretaris Bidang Kader
11. Ketua Bidang Hikmah
12. Sekretaris Bidang Hikmah
13. Ketua Bidang Riset dan Pengembangan keilmuan
14. Sekretaris Bidang Riset dan Pengembangan keilmuan
15. Ketua Bidang Media dan Komunikasi
16. Sekretaris Bidang Media dan Komunikasi
17. Ketua Bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
18. Sekretaris Bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
19. Ketua Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan
20. Sekretaris Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan
21. Ketua Bidang Immawati
22. Sekretaris Bidang Immawati
23. Ketua Bidang Tabligh dan Kajian Keislamaan
24. Sekretaris Bidang Tabligh dan Kajian Keislamaan
25. Ketua Bidang Budaya dan Olahraga
26. Sekretaris Bidang Seni Budaya dan Olahraga
27. Departemen Organisasi
28. Departemen Bidang Kader
29. Departemen Bidang Hikmah
30. Departemen Bidang Riset dan Pengembangan keilmuan
31. Departemen Bidang Media dan Komunikasi
32. Departemen Bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
33. Departemen Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan
34. Departemen Bidang Immawati
35. Departemen Bidang Tabligh dan Kajian Keislamaan
36. Departemen Bidang Seni Budaya dan Olahraga



BPH adalah sekelompok pimpinan/manajemen Ikatan yang dipilih dan diberi amanat oleh Mukhtar, Musyawarah Daerah, Musyawarah Cabang atau Musyawarah Komisariat.

BPH terdiri dari 26 orang dengan susunan sebagai berikut :

Ketua Umum : 1 orang

Ketua Bidang : 10 orang

Sekretaris Umum : 1 orang

Sekretaris Bidang : 10 orang

Bendahara Umum : 1 orang

Wakil Bendahara : 3 orang

Ketua dan Sekretaris Bidang terdiri dari :

- a. Ketua dan Sekretaris Bidang Organisasi
- b. Ketua dan Sekretaris Bidang Kader
- c. Ketua dan Sekretaris Bidang Riset dan Pengembangan keilmuan
- d. Ketua dan Sekretaris Bidang Hikmah
- e. Ketua dan Sekretaris Bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat
- f. Ketua dan Sekretaris Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan
- g. Ketua dan Sekretaris Bidang Immawati
- h. Ketua dan Sekretaris Bidang Tabligh dan Kajian Keislaman
- i. Ketua dan Sekretaris Bidang Media dan Komunikasi
- j. Ketua dan Sekretaris Bidang Seni Budaya dan Olahraga

D. Struktur BPH Periode 2014-2015

Ketua umum	: Kahar
Ketua Bidang Organisasi	: Harianto
Ketua Bidang Kader	: Arwan Wirawan
Ketua Bidang Media Dan Komunikasi	: Masrullah
Ketua Bidang Keilmuan	: Gita Puspa Oktaviola
Ketua Bidang Hikmah	: Muh. Isra Haruna
Ketua Bidang Sosial Pemberdayaan Masyarakat	: Arman
Ketua Bidang Ekonomi Dan Kewirausahaan	: Risnawati
Ketua Bidang Tabliq	: Rafika
Ketua Bidang Seni, Budaya Dan Olahraga	: Nurindah Lestari
Ketua Bidang IMMawati	: St. Ramdani
Sekretaris Umum	: Muh. Khaedar Sahib
Sekretaris Bidang Organisasi	: Nurhidayah
Sekretaris Bidang Kader	: Saspirawati
Sekretaris Bidang Media Dan Komunikasi	: Miftahul Munir

Sekretaris Bidang Keilmuan	: Sulhulaefah
Sekretaris Bidang Hikmah	: Kaharuddin
Sekretaris Bidang Sosial Pemberdayaan Masyarakat	: Dewi Nurwati
Sekretaris Bidang Ekonomi Dan Kewirausahaan	:Jufri
Sekretaris Bidang Tabliq	: Rahadian Cahyadi
Sekretaris Bidang Seni, Budaya Dan Olahraga	: Rismawati Sirajuddin
Sekretaris Bidang IMMawati	: Sri Rahmawati
Bendahara Umum	: Hasnah
Bendahara I	: Halijah Sahir
Bendahara II	: Kasmin
Bendahara III	: Irman Arianto

E. Pembagian Tugas BPH

1. Kebijakan Umum Ketua Umum

- a. Memimpin Pimpinan IMM (DPP/DPD/PC/PK) sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam IMM.
- b. Bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi dan mewakili IMM serta bertindak ke luar/dalam untuk dan atas nama IMM sesuai dengan garis kebijakan organisasi.

- c. Memimpin Rapat Pleno Badan Pimpinan Harian, Rapat Koordinasi dan Rapat Kerja Gabungan.
 - d. Mengkoordinasi pembagian tugas ketua-ketua bidang dan mengawasi tugas-tugas bidang tersebut.
 - e. Bersama Sekretaris Umum menandatangani surat-surat yang prinsipil dan merupakan sikap Ikatan.
 - f. Mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan program kerja Pimpinan IMM sesuai dengan prosedur yang berlaku.
 - g. Dalam keadaan berhalangan dapat mengamanahkan tugas ketua umum kepada Sekretaris Umum atau salah satu Ketua Bidang.
 - h. Mengambil kebijakan dari dan atas nama Pimpinan IMM untuk kepentingan Ikatan setelah mendapat pertimbangan dalam rapat Pimpinan IMM.
 - i. Dalam hal-hal tertentu kebijakan organisasi diserahkan kepada ketua bidang yang terkait dan atau Lembaga Otonom.
2. Sekretaris Jenderal/Umum
- a. Mendampingi Ketua Umum untuk bertindak dari dan atas nama Ikatan serta bersama ketua Umum menandatangani surat-surat prinsipil dan yang merupakan sikap Ikatan.
 - b. Bersama Ketua Umum mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas dan kegiatan setiap bidang.

- c. Memimpin para Sekretaris Bidang dalam pelaksanaan teknis administrasi sehingga tercipta tertib administrasi dan terjaminnya security Ikatan.
 - d. Membagi tugas para Sekretaris Bidang dalam pelaksanaan teknis administrasi.
 - e. Dalam keadaan berhalangan dapat menunjuk salah seorang sekretaris untuk melaksanakan tugas-tugas Sekretaris Umum.
 - f. Bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan kesekretariatan guna menunjang kelancaran organisasi.
 - g. Bertanggungjawab secara penuh atas kerumahtanggaan organisasi.
3. Bendahara Umum
- a. Bersama Ketua Umum menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Ikatan (RAPBI).
 - b. Bertanggungjawab atas teknis pelaksanaan keuangan sesuai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Pimpinan IMM.
 - c. Bertanggungjawab atas kebijakan pencarian dan pencairan dana Ikatan.
 - d. Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas Wakil Bendahara.
 - e. Bersama Ketua Umum dan atau Sekretaris Umum menandatangani surat-surat yang berkenaan dengan keuangan ikatan, baik pendapatan maupun pengeluaran organisasi.
4. Bidang-bidang
- a. Ketua-ketua

1) Ketentuan Umum

- a) Membantu Ketua Umum dalam mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan program Pimpinan IMM sesuai dengan bidang tugas atau atas nama kebijakan yang ditetapkan.
- b) Melaksanakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas sesuai dengan pembedangan tugas kepada Pimpinan IMM dibawahnya.
- c) Bersama sekretaris menandatangani surat-surat, melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan bidang masing-masing.
- d) Mewakili Ketua Umum apabila berhalangan
- e) Memimpin rapat koordinasi bidang.
- f) Mengambil kebijakan dari atas nama Pimpinan IMM untuk kebijakan Ikatan sesuai dengan bidangnya.
- g) Menjabarkan dan mengendalikan program-program yang berkaitan dengan bidangnya.
- h) Bertanggungjawab kepada Ketua Umum.

2) Ketentuan Khusus

- a) Bidang Organisasi, memformulasikan arah dan kebijakan organisasi serta membangun kualitas organisasi di atas landasan moralitas guna mewujudkan organisasi yang sehat, dinamis dan berwibawa.

- b) Bidang Kader, memformulasikan arah dan kebijakan perkaderan ikatan serta pengembangan potensi kader guna mewujudkan kualifikasi kader yang bermutu.
- c) Bidang riset dan pengembangan keilmuan, membangun tradisi intelektual di atas landasan etika dan moril, guna mewujudkan insan intelektual yang sarat nilai.
- d) Bidang Hikmah, mengoptimalkan peran politik ikatan guna mewujudkan tatanan demokrasi, sosial dan religius (demsosrel).
- e) Bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat membangun komunikasi dan gerakan sosial guna mewujudkan sosial ekonomi untuk pemberdayaan masyarakat.
- f) Bidang Ekonomi dan Kewirausahaan, membangun konsep ekonomi kerakyatan berbasis islam, guna mewujudkan pembangunan sosial ekonomi untuk mencapai masyarakat umum.
- g) Bidang Immawati, memantapkan arah dan konsep, fungsi dan peran Immawati sebagai public service.
- h) Bidang Tabligh dan Kajian Keislaman, Memformulasikan gerakan dakwah Islam bernuansa pencerahan dan menggembarakan masjid kampus sebagai basis gerakan dakwah IMM.
- i) Bidang Media Dan Komunikasi, Membangun gerakan dan tradisi intelektual di atas landasan etika dan moril, guna mewujudkan insan intelektual yang sarat nilai.

- j) Bidang Seni, Budaya dan Olahraga Memantapkan konsep dan peran dalam seni, budaya dengan etika dan moril, guna mempertahankan gerakan dakwah.

b. Sekretaris-sekretaris

1) Ketentuan Umum

- a) Bersama Ketua Bidang mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas serta menandatangani surat-surat sesuai dengan bidang tugasnya.
- b) Membantu Sekretaris Umum dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- c) Melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan pembagian tugas yang ditetapkan Sekretaris Umum berdasarkan kesepakatan.
- d) Mewakili Sekretaris Umum jika berhalangan.
- e) Bertanggungjawab kepada Sekretaris Umum dalam hal pelaksanaan administrasi.

2) Ketentuan Khusus

a) Sekretaris bidang Organisasi:

1. Bersama - sama Ketua Bidang Organisasi dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugas Bidang.
2. Bertanggungjawab atas data organisasi.

3. Bertanggungjawab atas jawaban surat-surat masuk dan atau undangan.
4. Bertanggungjawab atas inventarisasi dan peraturan-peraturan organisasi.
5. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi Bidang.

b) Sekretaris bidang Kader:

1. Bersama-sama Ketua Bidang Kader dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Bertanggungjawab atas data Kader dan Pimpinan.
3. Bertanggungjawab atas administrasi perkaderan.
4. Bertanggungjawab atas rapat koordinasi Bidang.

c) Sekretaris bidang Riset dan pengembangan Keilmuan:

1. Bersama-sama Ketua Bidang riset dan pengembangan Keilmuan dalam
2. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.
3. Bertanggungjawab atas data dan perangkat teknologi Iktan.
4. Bertanggungjawab atas pengelolaan perpustakaan Iktan.
5. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi Bidang.

d) Sekretaris bidang Hikmah:

1. Bersama-sama Ketua Bidang Hikmah dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Bertanggungjawab atas dokumen - dokumen yang berkaitan dengan eksternal organisasi.

3. Bertanggungjawab atas penyajian informasi internal dan eksternal organisasi.

4. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi bidang.

e) Sekretaris bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat:

1. Bersama-sama ketua bidang Sosial pemberdayaan Masyarakat dalam mengkoordinasikan tugas-tugasnya.

2. Bertanggung jawab atas kerumahtanggaan dan arsip-arsip surat

3. Bertanggungjawab atas keperluan sosial masyarakat atas penyajian informasi internal dan eksternal organisasi.

4. Bertanggungjawab atas rapat internal bidang.

f) Sekretaris bidang Ekonomi dan Kewirausahaan:

1. Bersama-sama Ketua Bidang Sosial Ekonomi dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Bertanggungjawab atas kerumahtanggaan dan arsip-arsip surat.

3. Bertanggungjawab atas keperluan administrasi dan konsumsi rapat rutin.

4. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi bidang.

g) Sekretaris bidang Immawati:

1. Bersama-sama Ketua Bidang Immawati dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Bertanggungjawab atas kerumahtanggaan/kesejahteraan pimpinan.

3. Bertanggungjawab atas kebersihan dan kerapian kantor.

4. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi bidang.

h) Sekretaris bidang Tabligh dan kajian keislamaan:

1. Bersama-sama Ketua Bidang Tabligh dan kajian keislamaan dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Bertanggungjawab atas data muballigh/muballighat Ikatan.
3. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi Bidang.

i) Sekretaris bidang Media dan komunikasi:

1. Bersama-sama ketua bidang media dan komunikasi dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Bertanggungjawab atas data dan dokumentasi organisasi Ikatan.
3. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi bidang

j) Sekretaris bidang Seni, budaya dan olahraga:

1. Bersama-sama ketua bidang seni, budaya dan olahraga dalam mengkoordinasikan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
2. Bertanggungjawab atas pengembangan bakat dan minat kader Ikatan.
3. Bertanggungjawab atas pelaksanaan rapat koordinasi bidang.

c. Bendahara-Bendahara

1) Ketentuan Umum

- a) Mewakili Bendahara Umum jika berhalangan.
- b) Melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh bendahara Umum.

c) Bersama Bendahara Umum mengatur kebijaksanaan keuangan organisasi.

d) Bertanggungjawab kepada Bendahara Umum.

2) Ketentuan Khusus

a) Wakil Bendahara I:

1. Bertanggungjawab atas pencatatan harta kekayaan Ikatan.

2. Bertanggungjawab atas penyimpanan (saving) keuangan.

3. Menyusun Laporan keuangan satu kali sebulan.

b) Wakil Bendahara II :

1. Bertanggungjawab atas semua bentuk pencairan dana Ikatan.

2. Bertanggungjawab terhadap lalu lintas keuangan badan-badan usaha mandiri.

3. Bertanggungjawab terhadap lalu lintas keuangan lembaga-lembaga otonom.

c) Wakil Bendahara III :

1. Bertanggung jawab terhadap pelaporan keuangan dari setiap kepanitiaan.

2. Bertanggung jawab atas belanja harian ikatan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Identitas Responden

Identitas responden menggambarkan karakteristik setiap responden yang dapat menciptakan nilai tersendiri sesuai dengan karakteristik masing-masing mahasiswa dalam suatu organisasi. Karakteristik responden akan memberikan perbedaan tanggapan dengan mahasiswa yang lain dalam suatu organisasi yang berbeda, karena karakteristiknya juga berbeda-beda. Oleh karena itu, maka identitas responden sangat penting untuk diketahui dan dianalisis sesuai dengan peran dan fungsi mahasiswa yang bersangkutan.

Untuk mengetahui dan memahami variasi sikap dan perilaku mahasiswa pada PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas mahasiswa yang diharapkan dapat memperkuat pembahasan penelitian ini. Sebagaimana telah diketahui dalam berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, memberikan petunjuk bahwa identitas mahasiswa merupakan karakteristik yang dimiliki mahasiswa dan memiliki variasi. Dalam uraian terdahulu memberikan petunjuk bahwa Identitas responden, dapat memberikan tanggapan berbeda-beda terhadap berbagai variabel yang diteliti

Untuk mengetahui variasi identitas responden sesuai dengan jumlah responden yang disebarkan dan seluruhnya dikembalikan yaitu sebanyak 50 orang mahasiswa

yang aktif pada PIKOM IMM fakultas Ekonomi dan Bisnis, dapat diperlihatkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan identitas mahasiswa yang digunakan untuk mengetahui dan memprediksikan sikap dan perilaku mahasiswa dalam merespon dan melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya. Jumlah mahasiswa yang digunakan dalam penelitian adalah laki-laki sebanyak 23 orang mahasiswa dan perempuan sebanyak 27 orang mahasiswa yang tersebar di PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	46
2	Perempuan	27	54
	Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer telah diolah, 2015

Tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan oleh mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 50 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 23 responden (46 %) berjenis kelamin laki-laki, dan 27 responden (54 %) berjenis kelamin perempuan.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagian besar berjenis kelamin Perempuan.

2. Kelompok Angkatan Akademik

Identitas mahasiswa dapat juga diperlihatkan melalui mengelompokkan angkataannya yang menggambarkan sikap dan perilaku mahasiswa terutama dalam melakukan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan pengelompokan identitas angkatan mahasiswa, dapat memperlihatkan adanya variasi dalam kelompok angkatan yang dapat memberikan petunjuk perilaku yang lebih menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 50 orang mahasiswa dan semuanya aktif pada PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dapat ditunjukkan dalam tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Identitas angkatan responden

No	Angkatan (Tahun)	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
1	2011	11	22
2	2012	14	28
3	2013	13	26
4	2014	12	24
	Total	50	100

Sumber: Data Primer telah diolah, 2015

Tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif pada PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sebagian kecil adalah angkatan 2011 dan

sebagian besar adalah angkatan 2012 dengan sebaran angkatan antara 2011 – 2014

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan yang terkait dengan masing-masing variable. Penelitian secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan jumlah reponden sebanyak 50 orang mahasiswa yang tersebar di PIKOM IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan tugas pokok dan fungsinya. Survey ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 4 dan bobot terendah adalah 1.

Range = $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$

Range skor

Skor tertinggi : $50 \times 4 = 200$

Skor terendah : $50 \times 1 = 50$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu : $\frac{200 - 50}{5} = 30$

Tabel 3. Range Skor

No	Range Skor	Keterangan
1	50 – 80	Sangat rendah
2	81 – 111	Rendah
3	112 – 142	Cukup
4	143 – 173	Tinggi
5	174 – 204	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil penelitian sebelumnya 2010

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Motivasi

PERNYATAAN	Tingkat Jawaban Responden								SKOR
	SS		S		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	26	52	22	44	-	-	2	4	172
2	32	64	18	36	-	-	-	-	182
3	17	34	28	56	5	10	-	-	162
4	16	32	31	62	3	6	-	-	163
5	23	46	26	52	1	2	-	-	172
6	11	22	32	64	5	10	-	-	150
7	35	70	15	30	-	-	-	-	185
Rata-rata									169

Sumber : Hasil Olah kuesioner, 2015

Dari data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan mahasiswa terhadap variabel pengembangan Potensi Diri (7) mendapat skor tertinggi yaitu 185. Sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang memilih motivasi dalam hal pengembangan diri sangat tinggi. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke empat (tinggi) dengan perolehan skor rata-rata sebesar 169.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam kesempatan ini penulis akan menjelaskan terkait hasil penelitian berdasarkan perhitungan kuesioner dan dari hasil wawancara terhadap responden. Berikut penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian berdasarkan tabel di atas, mulai dari hasil penelitian dari pernyataan satu sampai kepada hasil penelitian dari pernyataan tujuh (1-7).

- 1) Pada tabel di atas kita dapat melihat pernyataan pertama (1) yaitu tentang pengakuan sebagai kader terdapat 26 atau 52% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $26 \times 4 = 104$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 22 responden atau 44% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $22 \times 3 = 66$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Pada tabel di atas tidak satupun responden yang memilih jawaban tidak setuju (skornya nihil) dalam artian bahwa sebagian besar responden ingin diakui sebagai kader di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Namun demikian, ternyata ada juga 2 responden atau 4% yang memilih jawaban sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut dengan jumlah skor yaitu $2 \times 1 = 2$. Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan pertama ini yaitu $104 + 66 + 0 + 2 = 172$.
- 2) Selanjutnya kita dapat melihat pernyataan kedua (2) yaitu tentang melanjutkan jenjang kekaderan terdapat 32 atau 64% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $32 \times 4 = 128$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 18 responden atau 36% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $18 \times 3 = 54$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Pada tabel di atas tidak satupun responden yang memilih jawaban tidak setuju (skornya nihil) dalam artian bahwa semua responden ingin melanjutkan jenjang kekaderannya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Begitupun untuk

jawaban sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut skornya nihil atau tidak ada. Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan kedua ini yaitu $128 + 54 + 0 + 0 = 182$.

- 3) Pada pernyataan ketiga yaitu tentang penghargaan sebagai kader terdapat 17 atau 34% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $17 \times 4 = 68$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 28 responden atau 56% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $28 \times 3 = 84$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Kemudian yang memilih jawaban tidak setuju atas pernyataan tentang ingin mendapat penghargaan yaitu terdapat 5 responden atau 10% dengan jumlah skor yaitu $5 \times 2 = 10$ (angka 2 adalah skor untuk jawaban tidak setuju). Ini berarti bahwa 10% diantara responden tidak terlalu ingin dihargai. Sedangkan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak mendapatkan skor (nihil). Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan ketiga ini yaitu $68 + 84 + 10 + 0 = 162$.

- 4) Pada tabel di atas kita dapat melihat pernyataan keempat yaitu tentang kekuasaan terdapat 16 atau 32% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $16 \times 4 = 64$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 31 responden atau 62% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $31 \times 3 = 93$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Kemudian terdapat 3 responden atau 6% yang memilih tidak setuju atas pernyataan ini dengan jumlah skor yaitu

$3 \times 2 = 6$ (angka 2 adalah skor untuk jawaban tidak setuju). Tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju oleh karena itu skornya nihil (tidak ada). Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan keempat ini yaitu $64 + 93 + 6 + 0 = 163$.

5) Pada pernyataan kelima yaitu tentang sekretariat yang nyaman terdapat 23 atau 46% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $23 \times 4 = 92$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 26 responden atau 52% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $26 \times 3 = 78$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Kemudian responden yang memilih jawaban tidak setuju terdapat 1 responden atau 2% dengan jumlah skor yaitu $1 \times 2 = 2$ (angka 2 adalah skor untuk jawaban tidak setuju). Terakhir, untuk jawaban sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada satupun responden yang memberikan jawaban (skor nihil) dalam artian bahwa sebagian besar responden ingin menempati sekretariat yang nyaman dalam menjalankan aktivitasnya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan kelima ini yaitu $92 + 78 + 2 + 0 = 172$.

6) Pada tabel di atas kita dapat melihat pernyataan keenam yaitu eksistensi diri (terkenal) dalam ruang lingkup fakultas maupun Universitas terdapat 11 atau 22% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $11 \times 4 = 44$ (angka 4 adalah skor

untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 32 responden atau 64% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $32 \times 3 = 96$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Kemudian responden yang memilih jawaban tidak setuju terdapat 5 responden atau 10% dengan jumlah skor yaitu $5 \times 2 = 10$ (angka 2 adalah skor untuk jawaban tidak setuju). Terakhir, untuk jawaban sangat tidak setuju (skor 1) tidak ada satupun responden yang memberikan jawaban (skor nihil). Dengan demikian, kita dapat menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan keenam ini yaitu $44 + 96 + 10 + 0 = 150$. Dari ketujuh variable, jawaban ini menempati urutan terakhir. Ini menandakan bahwa responden kurang sepakat terhadap jawaban ini.

- 7) Terakhir kita melihat pernyataan ketujuh ini, yaitu jawaban responden terhadap pernyataan pengembangan potensi diri terdapat ada 35 atau 70% responden yang memilih sangat setuju dengan jumlah skor yaitu $35 \times 4 = 140$ (angka 4 adalah skor untuk jawaban sangat setuju), selanjutnya ada 15 responden atau 30% yang memilih setuju dengan jumlah skor yaitu $15 \times 3 = 45$ (angka 3 adalah skor untuk jawaban setuju). Pada tabel di atas tidak satupun responden yang memilih jawaban tidak setuju (skornya nihil) maupun jawaban sangat tidak setuju dalam artian bahwa sebagian besar responden ingin mengembangkan potensi dirinya dalam berorganisasi di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. Dengan demikian, kita dapat

menjumlahkan skor secara keseluruhan untuk pernyataan ketujuh ini yaitu $140 + 45 + 0 + 0 = 185$.

Dari penjelasan di atas penulis dapat merangkumkan hasil penelitian ini mulai dari skor yang tertinggi sampai kepada skor terendah. Skor tertinggi yaitu 185 (7), kedua yaitu 182 (2), ketiga yaitu 172 (1), keempat yaitu 172 (5), kelima yaitu 163 (4), skor tertinggi keenam yaitu 162 (3) dan yang terakhir adalah dengan skor 150 (6).

Dari data yang diperoleh di atas tanggapan mahasiswa terhadap variabel pengembangan Potensi Diri (7) mendapat skor tertinggi yaitu 185. Sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang memilih motivasi dalam hal pengembangan diri sangat tinggi. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke empat (tinggi) dengan perolehan skor rata-rata sebesar 169

Angka yang muncul signifikan ke dua yaitu melanjutkan jenjang kekaderan (2) mendapat skor 182 hal ini tidak bisa juga dinafikan bahwa kemauan dan motivasi kader dalam berorganisasi adalah untuk melanjutkan jenjang kekaderan. Hal ini juga positif karena mengingat bahwa Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah adalah Organisasi kekaderan yang keberlangsungan kehidupannya dipengaruhi oleh jumlah kader secara kuantitas dan juga kualitas.

Pada urutan ketiga dengan skor 172 motivasi mahasiswa dalam hal ingin diakui di IMM juga harus mendapat perhatian, karena kecenderungan mahasiswa ataupun manusia secara umum dalam teori kebutuhan Maslow memang salah satunya adalah ingin mendapat pengakuan. Hal ini mendapat skor sama dengan motivasi mahasiswa terhadap sekretariat yang nyaman (urutan keempat) karena

pada hakikatnya manusia atau mahasiswa berorganisasi membutuhkan tempat yang nyaman.

Motivasi mahasiswa dalam hal ingin berkuasa menempati posisi kelima (skor 163) karena kecenderungan mahasiswa juga ketika berorganisasi cenderung ingin berkuasa atas mahasiswa yang lain. Sedangkan untuk posisi keenam ditempati oleh motivasi ingin dihargai dengan asumsi bahwa mahasiswa berorganisasi karena memang ingin mendapat penghargaan. Dan yang terakhir adalah motivasi ingin terkenal di ruang lingkup fakultas maupun universitas dengan skor 150, dari hasil penelitian ternyata mahasiswa atau kader yang ber IMM tidak mesti harus terkenal di fakultas maupun di universitas mereka ber IMM karena memang kebutuhannya untuk mengembangkan potensi diri.

Hasil dari penelitian ini ternyata mendukung hipotesa awal yakni bahwa motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan mahasiswa Muhammadiyah adalah untuk mengembangkan potensi diri. Seperti dikatakan oleh salah satu kader berdasarkan hasil wawancara bahwa hal yang paling memotivasi dia dalam berorganisasi khususnya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah adalah ingin mengembangkan potensinya dalam pengembangan organisasi maupun pribadinya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hasil penelitiannya sejalan dengan teori Abraham Maslow (tentang hirarki kebutuhan manusia yang menempatkan aktualisasi diri (pengembangan potensi diri) pada puncak kebutuhan manusia.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa tanggapan mahasiswa terhadap variabel pengembangan Potensi Diri (7) mendapat skor tertinggi yaitu 185. Sehingga dapat dikatakan bahwa mahasiswa yang memilih motivasi dalam hal pengembangan diri cukup tinggi. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke empat (tinggi) dengan perolehan skor rata-rata sebesar 169. Hal ini berarti bahwa motivasi mahasiswa dalam berorganisasi adalah untuk mengembangkan potensi dirinya (aktualisasi diri).

Hasil dari penelitian ini ternyata mendukung hipotesa awal yakni bahwa motivasi Mahasiswa dalam berorganisasi di Ikatan mahasiswa Muhammadiyah adalah untuk mengembangkan potensi diri. Seperti dikatakan oleh salah satu kader berdasarkan hasil wawancara bahwa hal yang paling memotivasi dia dalam berorganisasi khususnya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah adalah ingin mengembangkan potensi dirinya dalam pengembangan organisasi maupun pribadinya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hasil penelitiannya sejalan dengan teori Abraham Maslow (tentang hirarki kebutuhan manusia yang menempatkan aktualisasi diri (pengembangan potensi diri) pada puncak kebutuhan manusia.

B. Saran

Dari hasil penelitian di atas, Penulis ingin memberi saran yang mungkin bermanfaat bagi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah khususnya Pikom IMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis bahwa:

- a. Potensi kader jangan dibungkam
- b. Berikan kesempatan seluas-luasnya bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi dirinya di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah khususnya di Pikom Febis
- c. Buat program kerja semenarik mungkin yang dapat menjadi stimulus bagi kader dan mahasiswa secara umum agar mudah dalam merekrut kader.



DAFTAR PUSTAKA

- A. W. Widjaya, (2000). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta, Rajawali Press.
- Clelland MC, David (2001). *Memacu Masyarakat Berprestasi*, Jakarta, Intermedia.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks
- Fatoni Farid AF. 1990, *Kelahiran Yang dipersiapkan*, Surabaya: Bina Ilmu
- Fikri Jahrie A dan Hariyoto S (2000). *Human Resources Management (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, AIMI. Jakarta.
- Flippo , Edwin B (2002). *Manajemen Personalial*, (Edisi VI) Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gery Dessler (2004). *Management Sumber Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Dadi Kayana Abadi.
- Nitisemito, S (2000). *Menimbulkan Semangat dan kegairahan Kerja Karyawan*, Seri Perusahaan Praktis.
- Rustandi, (2003). *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*, ARMIKO.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

S.P. Hasibuan, (2000). *Managemen Sumber Manusia*, Edisi Revasi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Stephen P. Robin (2000). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.

Syakura Abdan dkk. 2014, *Tanfidz Mukhtamar XVI*, Jakarta: DPP IMM Pers

Thoha, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Torang Syamsir, 2013, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

<https://www.google.co.id/search?client=psy-ab&site=&source=hp&btnG=Telusuri&q=teori+maslow> 16:02



KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Tujuan disebarkannya kuesioner ini adalah untuk mendapatkan data yang nantinya akan digunakan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “MOTIVASI MAHASISWA DALAM BERORGANISASI DI IKATAN MAHASISWA MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR (Study Kasus IMM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)”.

Oleh karena itu, atas kesediaan dan segala bantuan anda saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

K A H A R

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Kelas/Angkatan :

Petunjuk pengisian Kuesioner :

Berilah tanda () pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda

Aturan pemberian tanda ()

- | | |
|-----------------------------|---|
| J SS (Sangat Setuju) | 4 |
| J S (Setuju) | 3 |
| J TS (Tidak Setuju) | 2 |
| J STS (Sangat Tidak Setuju) | 1 |

Angket Pernyataan Tentang Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dalam Ikatan Mahasiswa muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis.				
2	Kesempatan saya untuk melanjutkan jenjang kekaderan ada.				
3	Pengakuan dan penghargaan Pimpinan IMM terhadap saya sebagai seorang kader tinggi.				
4	Apabila saya memiliki gagasan positif untuk komisariat maka gagasan saya harus diterima.				
5	Sekretariat yang nyaman dan layak ditempati.				
6	Saya bisa terkenal/eksis dalam ruang lingkup Fakultas dan Universitas.				
7	Mengembangkan potensi diri dalam berorganisasi				

DAFTAR PUSTAKA

- A. W. Widjaya, (2000). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Jakarta, Rajawali Press.
- Clelland MC, David (2001). *Memacu Masyarakat Berprestasi*, Jakarta, Intermedia.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks
- Fatoni Farid AF. 1990, *Kelahiran Yang dipersiapkan*, Surabaya: Bina Ilmu
- Fikri Jahrie A dan Hariyoto S (2000). *Human Resources Management (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, AIMI. Jakarta.
- Flippo , Edwin B (2002). *Manajemen Personalia*, (Edisi VI) Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gery Dessler (2004). *Management Sumber Manusia*, Edisi Bahan Indonesia Jilid 2. PT. Dadi Kayana Abadi.
- Nitisemito, S (2000). *Menimbulkan Semangat dan kegairahan Kerja Karyawan*, Seri Perusahaan Praktis.
- Rustandi, (2003). *Gaya Kepemimpinan (Pendekatan Bakat Situasional)*, ARMIKO.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- S.P. Hasibuan, (2000). *Managemen Sumber Manusia*, Edisi Revasi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robin (2000). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Syakura Abdan dkk. 2014, *Tanfidz Mukhtamar XVI*, Jakarta: DPP IMM Pers

Toha, (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Torang Syamsir, 2013, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

<https://www.google.co.id/search?sclient=psy-ab&site=&source=hp&btnG=Telusuri&q=teori+maslow> 16:02

