

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA**

**Di Kepengurusan Organisasi Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA) – MALANG
RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

FAIZAL MUBAROK

21501081305



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2021



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA**

**Di Kepengurusan Organisasi Ikatan Mahasiswa Lamongan (IKAMALA) – MALANG
RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Faizal Mubarak

NPM. 21501081474



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja, sampel penelitian ini adalah manajemen organisasi IAMALA. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis linier berganda, uji statistik F dan uji statistik t dalam IBM Social Sciences Statistical Package (SPSS) Versi 16.0

Dari hasil perhitungan dengan SPSS yang merupakan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Sedangkan secara parsial variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Gaya kepemimpinan; Disiplin Kerja; Pertunjukan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, leadership style and work discipline on performance, the sample of this research is the management of the IKAMALA organization. To collect data using a questionnaire, to analyze data using validity test, reliability test, normality test, multiple linear analysis, F statistic test and t statistic test in IBM Social Sciences Statistical Package (SPSS) Version 16.0

From the results of calculations with SPSS which is a variable of Work Motivation, Leadership Style and Work Discipline have a simultaneous and significant effect on purchasing decisions. While partially the variables of Work Motivation, Leadership Style and Work Discipline have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Work Motivation; Leadership Style; Work Discipline; Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya adalah tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara wajar dan sistematis, dan mengontrol dengan menggunakan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data), dll. Sumber daya tersebut digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Di masyarakat berorganisasi merupakan hal yang sangat familiar, terutama bagi para mahasiswa yang memang benar-benar aktif di dunia kampus, khususnya para mahasiswa yang sudah menyadari pentingnya berorganisasi untuk mengembangkan hard skillnya sendiri, sebuah wadah interaksi personal untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap aktivitas suatu organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam melaksanakan mekanisme kerja yang efisien dan efektif adalah bahwa pimpinan dan bawahan merupakan badan utama dari setiap aktivitas organisasi/perusahaan, dan Persoalan sumber daya manusia menjadi Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjadi sorotan dan landasan bagi kelangsungan hidup organisasi di era globalisasi. Aktivitas organisasi/perusahaan, hal ini berkaitan dengan kemampuansumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi mahasiswa, pengorganisasian sangat penting agar mereka bisa berlatih memimpin dan membimbing agar dapat mengimplementasikan hasil yang diperoleh dalam berorganisasi saat memasuki bidang kerja.

Organisasi ini juga merupakan forum sumber daya manusia yang ide dan konsepnya berbeda, namun tujuannya sama. Organisasi adalah pada sumber daya manusia, menurut

Susan (2019: 954) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Apalagi di organisasi non-profit, sumber daya manusia merupakan elemen paling dasar.

Tujuan organisasi merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja, Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi dapat di lihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin organisasi memegang peranan penting dalam pekerjaan pengurus untuk mengontrol kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin organisasi harus dapat memotivasi bawahannya agar dapat mempengaruhi dan mengelola manajemen dalam organisasi. Motivasi menurut Handoko (2010:225) adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Maka dari itu pemimpin mempunyai peran central dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Pemimpin juga harus mempunyai gaya kepemimpinan secara baik dengan semua pengurusnya. Dengan sikap dan prilaku yang baik, pemimpi dapat mempengaruhi kinerja bawahannya.

Flippo (1994) dalam Nurjanah (2008: 39) berpendapat gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya

kepemimpinan pemimpin sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena maju mundurnya organisasi tergantung bagaimana pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk itu pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya. Dalam proses mempengaruhi, mengarahkan aktivitas anggota kelompok dan mengkoordinasikan tujuan dan sasaran organisasi mereka sehingga keduanya dapat dicapai.

Upaya-upaya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan selain gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Siagian, 1992 dalam buku Nuraini (2013:106). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bagi masyarakat ataupun mahasiswa, organisasi adalah suatu naungan yang penting untuk berlatih memimpin dan dipimpin untuk kedepannya ketika sudah memasuki kedalam dunia kerja dapat mengimplementasikan apa yang sudah didapatkan didalamnya.

IKAMALA Malang Raya (Ikatan Mahaisawa Lamongan) terdiri dari beberapa Distrik dan merupakan studi kasus penelitian periode 2020, antara lain UNISMA, UB, UM, UIN, POLINEMA, ITB ASIA , dan UMM kepengurusan IKAMALA MALANG RAYA mempunyai masa kepengurusan selama satu periode yaitu satu tahun.

Pemimpin dari ke tujuh kampus tersebut tidaklah sangat mudah. Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan agar mampu mempengaruhi dan mengelola pengurus atau anggotanya. IKAMALA Malang Raya ini mempunyai kewajiban meningkatkan kemampuan

dan kualitas dari mahasiswa asal Bangkalan tersebut, dalam proses berjalannya ORDA IKAMALA Malang Raya selama satu periode seharusnya pemimpin dan pengurus dapat bekerjasama dalam menjalankan program kerja yang sudah di rancang di awal, namun sering kali terdapat kendala yang tidak dapat di hindari. Kinerja kinerja yang kurang maksimal dan menurunnya semangat dari pengurus merupakan salah satu kendala yang harus di hadapi. Kendala tersebut semakin terlihat ketika sudah memasuki pertengahan periode kepengurusan, banyak pengurus yang tidak aktif dan program kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Setelah di identifikasi terkait masalah di atas, pengurus malas dan sibuk dengan kesibukan individu masing-masing sehingga tidak aktif dalam organisasi, bisa jadi di sebabkan kurangnya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh pengurusnya, serta kedisiplinan di dalam organisasi banyak yang di langgar oleh para pengurus. Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pengurus IKAMALA Malang Raya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Deskripsi Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja?

5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut ada beberapa hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini:

1. Untuk Mendeskripsikan Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja.

B. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Bagi perusahaan maupun seluruh civitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam kepengurusan IKAMALA sebagai pertimbangan untuk memotivasi, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja sebagai suatu acuan pengurus IKAMALA Malang Raya. Penelitian ini diharapkan bisa, mengoptimalkan kinerja dalam kepengurusan organisasi yang terkait.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak Akademisi penelitian ini bisa berguna bagi semua kalangan dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja di cerminkan oleh pernyataan pengurus memberikan dorongan kepada anggotanya dalam bekerja supaya mendapatkan hasil yang dicapai maksimal, pengurus juga mengapresiasi pekerjaan anggotanya, pengurus juga memberikan inisiatif keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, dan juga pengurus bertanggungjawab atas kedudukan yang dijalaninya. Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh pernyataan Pengurus dalam organisasi saya memberikan kepercayaan kepada anggotanya dalam bekerja, Pengurus dalam organisasi saya mengapresiasi gagasan yang diberikan anggotanya, Pengurus dalam organisasi saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan anggotanya, Pengurus dalam organisasi saya memprioritaskan kesejahteraan bersama, Pengurus dalam organisasi saya memiliki empati terhadap bawahannya. Disiplin Kerja di cerminkan oleh pernyataan Pengurus hadir dalam segala kegiatan, Pengurus taat pada standar kerja organisasi, Pengurus taat pada peraturan kerja organisasi, Pengurus organisasi mempunyai etika kerja yang baik. Kinerja di cerminkan oleh pernyataan Pengurus dalam organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas standar dalam organisasi, Pengurus dalam organisasi menyelesaikan pekerjaannya sesuai kuantitas standar dalam organisasi, Pengurus dalam organisasi melaksanakan tugas tanpa kesalahan, Pengurus bertanggung jawab atas pekerjaannya.

- b. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus IKAMALA Malang Raya.
- c. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja IKAMALA Malang Raya.
- d. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus IKAMALA Malang Raya.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap IKAMALA Malang Raya sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh IKAMALA Malang Raya.

1.3 Saran

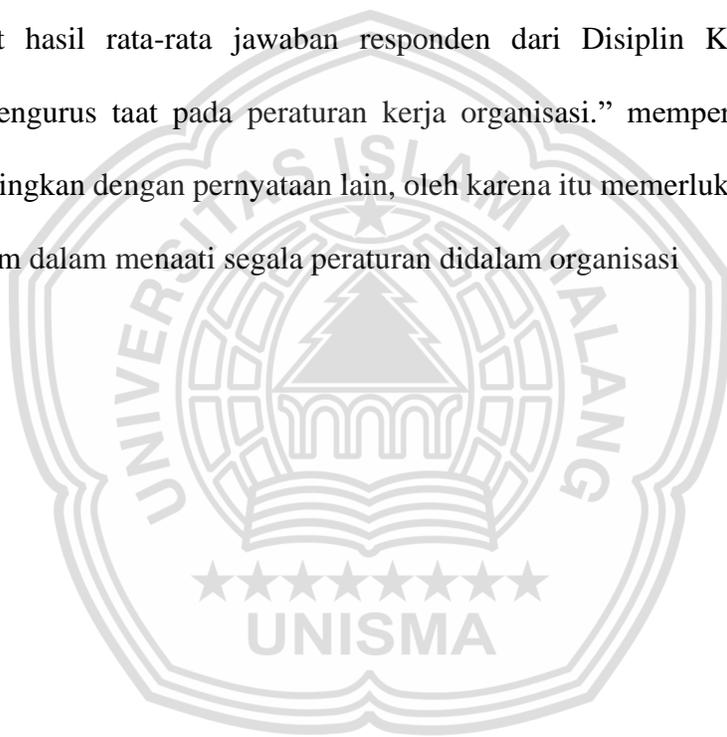
Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja terdapat item “Pengurus bertanggung jawab atas pekerjaannya” memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola kerja yang baik agar lebih maksimal lagi hasilnya.
- b. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja terdapat item pernyataan “Pengurus memberikan dorongan kepada anggotanya dalam bekerja supaya mendapatkan hasil yang dicapai maksimal” memperoleh skor rata-rata rendah di

bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan tambahan motivasi dari seorang pemimpin agar kedepan memperoleh hasil yang maksimal.

- c. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Gaya Kepemimpinan terdapat item pernyataan “Pengurus dalam organisasi saya mengapresiasi gagasan yang diberikan anggotanya.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu diharapkan pengurus lebih mendengarkan gagasan dan juga mengapresiasi dari anggota atau bawahannya.

Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Disiplin Kerja terdapat item pernyataan “Pengurus taat pada peraturan kerja organisasi.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam dalam menaati segala peraturan didalam organisasi



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2010. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bayu Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo.s 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro *Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9
- Fachreza. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh". Volume 2, No. 1, 115, 2, 115-122.
- Fahmi, Irham. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi". Bandung: Alfabeta.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. 2016. "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan". Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 5, 81-95.
- George, J.M., & Jones, G.R. 2005. "*Understanding and managing organizational behavior*". New Jersey: Pearson -Prentice Hall
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service)". Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11: 10-23.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Imam Ghozali, 2013, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21", Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kasmir, 2016, "Analisis Laporan Keuangan". Jakarta: Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P, 2012. "Evaluasi Kinerja SDM", Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. "Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama", Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2010, "Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia", Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Mangkunegara. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Nuraini T.2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nurjanah. 2008. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)". Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Rajawali Pers.
- Rozalia, N. A. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2).
- Sahyuti. 2007. "Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi". Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Bisnis". Yogyakarta: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2015. "Penelitian Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. BUKU SERU.

- Susan, E. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019, 9, 952-962.
- Susanto, N. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka”. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : Kencana
- Sutrisno Edy (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Penerbit Erlangga.
- Tongo-Tongo, Y. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4).
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan”. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wukir 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah penerbit multi persindo”.
- Yukl, Gary. 2014. “*Leadership in organizations*”. Edition 8. England: *Pearson Education Limited*