

Martinus Ra mone

by UNITRI Press

Submission date: 21-Oct-2022 09:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 1897791765

File name: Martinus_Ra_mone.docx (45.61K)

Word count: 1100

Character count: 7473

1
**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM UD ARJASA KOTA BATU**

SKRIPSI



OLEH :
MARTINUS RA MONE
2018120203

RINGKASAN

Riset berikut memiliki tujuan sebagai mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada UMKM di UD Arjasa Kota Batu berdampak oleh motivasi dan disiplin kerja. Riset kuantitatif semacam ini dilakukan melalui penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data fundamental dari sampel yang diambil dari populasi. Tujuan riset ini ialah sebagai mengetahui dampak atau hubungan antar variabel. Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan termasuk dalam hubungan atau pengaruh yang meneliti pada riset. Suatu upaya yang dapat dipertanggungjawabkan agar diperoleh data yang valid sebagai Materi untuk pemecahan masalah dan pembahasan ialah Teknik Pengumpulan Data. Pada riset berikut memakai metode survei dengan membagikan daftar pertanyaan yang telah ditulis, disusun, dan metodis. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diantarkan langsung ke lokasi penelitian, untuk diisi, dijawab, dan dikembalikan kepada peneliti. Pada riset berikut, menganalisis rasio digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. hipotesis, melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap analisis kualitas data yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Berdasarkan hasil penelitian bisa menyimpulkan bahwasannya kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

Karyawan memainkan peran penting pada mengupayakan instansi agar tercapai tujuannya dalam setiap kegiatan. Karyawan harus tampil di level tertinggi mereka. Salah satu strategi untuk mencapai tujuan perusahaan ialah menginspirasi karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk bisnis. Motivasi yang tinggi didorong oleh karyawan yang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.

Hardianto (2019) mendefinisikan pelatihan sebagai Temuan studi ini diharapkan dapat menambah diskusi dan menjadi sumber informasi tambahan ketika menganalisis **pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja**.

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, menurut awal (astria 2018), cenderung menarik diri secara fisik dan psikologis dari lingkungan kerja. Seseorang yang termotivasi bekerja keras untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Karyawan yang kurang motivasi tidak dapat menyelesaikan tugas atau bahkan memenuhi atau melampaui harapan (Ekhsan, 2018).

Menurut Hanifah (2015), motivasi ialah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan internal, secara aktif mendorong perilaku, dan mempertahankannya. Pendekatan tradisional, juga dikenal sebagai pendekatan motivasi: Pendekatan sumber daya manusia (pendekatan manusia sebagai sumber Mulyanto (2018))), unsur hubungan kerjasama (relationship approach), saling mendukung, dan unsur uang yang memotivasi karyawan ialah contoh pendekatan people resource. Disiplin ialah kemauan dan kemampuan untuk mengikuti semua aturan ditentukan dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Oleh karena itu, dari sudut manapun, kita dapat mengatakan bahwa setiap orang harus memiliki mentalitas yang disiplin.

Berbicara tentang SDM tentu tidak terlepas dengan karyawan. Karyawan yang kerja pada sebuah perusahaan ada tuntutan sebagai memiliki kemampuan yang terampil dan handal (Suprpto, 2017). Untuk itu pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan ialah kebutuhan mutlak organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman yang

berdampak pada kemampuan pengolahan sumber daya yang dimiliki pada organisasi/perusahaan tempat bekerja dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Fiansi & Sarifuddin, 2019). Pengembangan kualitas SDM, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan (Wijaya, 2018).

Menurut Fitria Setyaningrum (2021). Selain modal, karyawan perusahaan ialah aset yang paling berharga. Karena pelaku utama perusahaan tidak ada, ia tidak dapat bergerak maju dan mencapai tujuannya.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dijadikan sebagai acuan atau dasar penilaian pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk menentukan kinerja pegawai. (Nurhasanah dkk, 2021). Kinerja karyawan berperan penting bagi suatu instansi/perusahaan, dikarenakan dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik bisa mencapai kinerja setiap fungsi organisasi yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja organisasi itu sendiri (Firmansyah dan Sriathi, 2016). Ukuran indikator kinerja karyawan didasarkan pada efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan (Andari, 2016). Faktor utama pembentukan kinerja karyawan yang diungkapkan oleh Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Sari dkk (2021) terdiri atas 5 faktor penting yaitu personal/individu (*personal*), kepemimpinan dan kontekstual atau situasional.

Faktor individu, berbicara tentang keterampilan kompetensi yang dimiliki karyawan, motivasi, dan komitmen (Sari dkk, 2021). Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kualitas dasar orang lain yang memungkinkan untuk mengeksekusi dalam posisi, fungsi, atau keadaan tertentu. Kompetensi mencerminkan pengetahuan dan bakat seseorang. Kompetensi mencakup tindakan daripada pengetahuan pasif. Misalnya, kecerdasan seorang karyawan akan sia-sia jika mereka tidak mampu menerjemahkan dan menerapkan kecerdasannya secara efektif di tempat kerja. (Anggraeni, 2019).

Selain faktor individu (*personal*) karyawan, faktor dari kepemimpinan (*leadership*) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sari dkk, 2021). Pemimpin pada organisasi/perusahaan biasanya menggunakan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya (Khairizah et al., 2015). Gaya kepemimpinan atasan suatu organisasi atau perusahaan akan menghasilkan umpan balik kepada bawahan atau karyawannya, seperti tercapainya kepuasan karyawan, yang dapat menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang tinggi (Kurniawan, 2018).

Faktor sistem (*system*) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor sistem berkaitan dengan sistem kerja, berbagai peraturan yang ada, pemenuhan hak-hak karyawan seperti pemberian gaji, tunjangan kompensasi, dan lain-lain (Sari dkk, 2021). Kepastian karyawan dan kondisi material dapat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang memadai, yaitu adanya kepuasan atas terpenuhinya haknya (Setiawan dan Mujiati, 2016). Karyawan yang mendapatkan imbalan atas capaian kinerja berupa kompensasi akan bekerja lebih tekun dengan harapan mencapai hasil yang maksimal untuk mendapatkan kompensasi (Setiawan dan Mujiati, 2016).

Berdasarkan fenomena di atas, ada ketertarikan kepada peneliti untuk mengangkat judul: “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentral Keramik Kelurahan Dinoyo Kota Malang”.

2. Rumusan Masalah

Dilatarbelakangi pemaparan diatas sehingga rumusan masalahnya ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan Pada UMKM UD Arjasa Kota Batu?
2. Bagaimana Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada UMKM UD Arjasa Kota Batu?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Bagaimana dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan Pada UMKM UD Arjasa Kota Batu
2. Untuk Mengetahui Bagaimana dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM UD Arjasa Kota Batu

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari riset berikut ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap riset berikut bisa digunakan untuk referensi riset berikutnya didalam dampak memberikan motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan, dan sebagai megembangkan juga memajukan ilmu pengetahuan terkhusus di dalam bidang manajemen SDM tentang motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Bisa tambah wawasan tentang penelitian yang diperoleh memberikan Motivasi Dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Di UMKM UD Arjasa Kota Batu

3. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Riset berikut harapannya bisa diterapkan oleh para peneliti untuk menghasilkan ide-ide baru untuk memperluas pengetahuan mereka tentang ekonomi, lebih khusus ada kaitannya sama disiplin kerja dan motivasi.

b. Bagi perusahaan

Harapannya dari riset berikut mampu berikan informasi dalam perusahaan UMKM UD Arjasa Kota Batu untuk mengambil langkah dalam memberikan ²motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan mereka.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan temuan penelitian ini akan menambah referensi dan informasi tambahan untuk penyelidikan tentang efek pembatas dan pendukung motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Martinus Ra mone

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
2	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	2%
4	Agnes Dwita Susilawati, Setyowati Subroto. "PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL", CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2021 Publication	2%
5	core.ac.uk Internet Source	1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%



Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On