

**PENGARUH KEDISIPLINAN, EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RAMAYANA MALL DINOYO MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



**OLEH :
ASRI YUNITA
2019120131**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
FAKULTAS EKONOMI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Kinerja menurut Tara, Gunawan dan Kusufa (2022) sebagai fungsi yang akan dilaksanakan pada tugas tertentu yang dituntut dan diberlakukan pada seseorang sesuai hasil yang akan dicapai dan pada ukurannya yang terbilang minim. SDM sebagai suatu majunya suatu ilmu dan pembangunan termasuk teknologi sehingga saat ini sebagai era globalisasi bahwa teknologi dalam hal peradaban manusia yang terbilang maju dan SDM mempunyai kompeten dalam hal kedisiplinan dan efikasi diri beserta motivasi yang terbilang tinggi. Tujuan dari enelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang secara parsial dan juga simultan. hasil penelitian diperoleh kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,006 < 0,05$, motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Secara simultan kedisiplinan, efikasi diri dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Efikasi Diri, Motivasi, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan tidak terlepas dari kebutuhannya akan karyawan karena beroperasinya perusahaan dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas masing-masing individu dalam menjalankan perannya dalam organisasi seperti perusahaan. Karyawan dimaknai sebagai aset berperan paling penting karena nantinya mempunyai pengaruh yang terbilang besar pada sukses atau tidaknya dari suatu perusahaan. Sesuai dengan Hamzah dan Nina (2014:97) yang mendefinisikan karyawan sebagai manusia sebagai unsur penting dalam organisasi ataupun lembaga yang telah dijadikan sebagai sumber daya sehingga karyawan disebut dengan sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM. Keberadaan SDM inilah sehingga organisasi ataupun lembaga disebut dengan organisasi yang hidup.

Berdasarkan kajian dari Sutrisno dan Desanti (2013) memberikan pendapatnya bahwa kedisiplinan dalam hal bekerja sebagai perilaku taat yang dilakukan oleh seseorang dalam hal melakukan pematuhan pada hal-hal tertentu seperti aturan yang mempunyai keterkaitan dalam hal pekerjaan dan pada perusahaan tersebut melakukan penerapan aturan untuk disepakati bersama dalam menjalankan kegiatan pada organisasi. Hasil yang tidak sesuai dengan perencanaan akan terjadi jika kedisiplinan tidak dilaksanakan oleh setiap individu dalam sebuah perusahaan. Terdapat pengertian lain dari Bulu, Rifa'i dan Novitawati (2021) yang menyatakan kedisiplinan dalam hal

bekerja yang terbilang baik mampu dinilai dari kesadaran yang berasal dari setiap karyawan dalam bentuk tindakan mematuhi aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan dan tanggung jawab yang besar sesuai pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan dan disertakan peningkatan akan tingkat efisiensi termasuk kinerja dari karyawan dalam kedisiplinan dalam bekerja yang dinilai baik dan tidak sekedar baik dalam hal ketepatan waktu, namun yang paling terpenting adalah keberadaan kekuatan yang telah mengalami perkembangan dalam individu sebagai karyawan sehingga nantinya mampu melakukan penyesuaian dengan cara sukarela untuk penerimaan pada keputusan dan peraturan dan juga nilai serta tingkah laku dari seseorang.

Efikasi diri mempunyai peran yang utama yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan bentuk pelaksanaan akan tugas dalam setiap perbedaan akan situasi melalui sistem dari kinerja yang bersifat manual untuk dijadikan sistem yang basisnya komputer. Sesuai dengan Achmad Sjamsuri dan Nani Muliyani (2019) efikasi diri mempunyai pengaruhnya pada kinerja dari guru dikarenakan efikasi diri sebagai faktor yang berperan penting dan memberikan pengaruhnya pada keefektifan kinerja para guru yang terdapat di SMMA PGRI 3 Jakarta. Berdasarkan kajian dijelaskan bahwa motivasi sebagai bentuk dorongan pada proses melalui serangkaian perilaku yang dialami oleh manusia dalam hal pencapaian akan tujuan, sehingga terkandungnya elemen yang terdapat dalam motivasi termasuk unsur pembangkit dan pengarah dan juga menjaga serta memberikan petunjuk yang intensitas dan berbasis ketahanan terkait keberadaan tujuan.

Motivasi memiliki beberapa bentuk yang menjadi hal dasar yaitu motivasi buatan dan juga hakiki pada kinerja yang terdapat pada karyawan yang terdapat dalam perusahaan dan tidak terlepas dari keperluannya akan dua hal tersebut yang menunjang kinerja dari karyawan. Motivasi yang berasal dari luar sebagai beberapa hal terkait pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal memberikan motivasi bagi karyawan dan motivasi yang hakiki sebagai faktor termasuk penyebab yang asalnya dari dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam hal bertujuan memberikan motivasi untuk karyawan sesuai tujuannya. Motivasi sebagai daya yang akan memberikan dorongan yang nantinya memberikan pembangkit pada individu sebagai anggota yang terdapat pada organisasi dan juga mempunyai kerelaan dalam hal tujuannya memberikan pengarahan terkait kemampuan berbentuk keahlian termasuk keterampilan dari suatu tenaga dan juga waktu dalam hal penyelenggaraan berbagai tujuan melalui kegiatan yang nantinya akan menjadi tanggung jawab serta kewajiban yang dibentuk melalui hal pencapaian yang sudah dilakukan penentuan dari sebelumnya (Oktiani, 2017).

Kinerja dari pegawai dalam hal setiap individu dan juga kinerja dari organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai sebagai hasil yang diperoleh melalui pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu yang terdapat dalam organisasi, disisi lain kinerja dari organisasi sebagai totalitas dari suatu hasil yang diperoleh dari kegiatan bekerja yang telah dilakukan organisasi untuk dicapai. Kinerja menurut Tara, Gunawan dan Kusufa (2022) sebagai fungsi yang akan dilaksanakan pada tugas tertentu yang dituntut dan diberlakukan pada seseorang sesuai hasil yang akan dicapai dan pada ukurannya yang

terbilang minim. Menurut Samal, Sasongko dan Novitawati (2022) mengemukakan pandangan terkait kinerja yang terdapat pada individu sebagai hasil dari penggambaran akan tanggung jawab terkait berhasilnya seseorang setelah bekerja.

Kinerja yang terdapat pada seorang karyawan sebagai faktor yang terbilang penting yang terdapat dalam perusahaan dan juga kinerja yang bernilai baik memberikan kontribusi yang terbilang berhasil pada suatu perusahaan (Muchhal, 2014). Terdapat beberapa pendapat yang memberikan gambaran terkait kinerja pada karyawan dan juga kinerja pada perusahaan yang mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan yang nantinya memiliki ketercapaian dengan tujuannya pada organisasi yang tidak boleh ditinggalkan yang asalnya dari sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang telah digerakkan dan juga dijalankan oleh karyawan dengan perannya yang terbilang aktif sebagai individu yang melakukan pencapaian akan tujuannya yang terdapat di perusahaan. Sehingga ditarik kesimpulannya terkait kinerja karyawan sebagai bentuk penulisannya sesuai hasil dari kerja yang terdapat pada perusahaan berdasarkan tugasnya dan juga tanggung jawabnya dalam hal melakukan dan mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Sesuai dengan penjelasan terkait kinerja bahwa memberikan penekanan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh Ramayana Mall Dinoyo Malang. SDM sebagai suatu majunya suatu ilmu dan pembangunan termasuk teknologi sehingga saat ini sebagai era globalisasi bahwa teknologi dalam hal peradaban manusia yang terbilang maju dan SDM mempunyai kompeten dalam hal kedisiplinan dan efikasi diri serta motivasi yang terbilang tinggi.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan penelitian terdahulu dan dari teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kedisiplinan, Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian yaitu:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang?
4. Apakah kedisiplinan, efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara akademis penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya dalam manajemen yang terkait dengan kinerja karyawan.
2. Secara praktis penelitian ini mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan melalui disiplin, efikasi diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A. (2016). Upaya peningkatan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran melalui supervisi akademik Kepala Sekolah di SMAN 1 Lembah Melintang Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 55-61.
- Bulu, D., Rifa'i, M., & Novitawati, R. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Tohu Srijaya Junrejo Kota Batu.
- Faiz, A. N. (2018). *Hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Gunawan, C. I. (2018). Strategi Tingkat Dasar Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Menjadi Negara Terkuat di Dunia. *Purwokerto: CV. IRDH*.
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 76-77.
- Hamzah & Nina. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lase, A. Y. P. (2020). Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(6), 193-199.
- Lubis, M. S. (2018). Metode Penelitian. Deepublish : Sleman.
- Mafrukha, I. (2022). *Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada CV. Dan Cell Nganjuk* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Maftukah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Butik Griya Kain Tuan Kentang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Maziah, M. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Muchhal, D. S. (2014). "HR practices and Job Performance". *IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61. USA.
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88-94.
- Notoatmodjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nursalam. (2013). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika.

- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal kependidikan*, 5(2), 216-232.
- Rahmah, A. K. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Top Mode Ponorogo. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Samal, A. D. R. I. A. N. U. S., Sasongko, T., & Novitawati, R. A. D. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Samal, A. D. R. I. A. N. U. S., Sasongko, T., & Novitawati, R. A. D. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Setiyawan, A. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1-6.
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Jakarta.
- Sutrisno. E, dan Desanti, N. 2011. Perkembangan Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja (Studi Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis). *Jurnal Eksos*. Halaman 96-105. Volume 7 no.1.
- Tara, B. U., Gunawan, C. I., & Kusufa, F. (2022). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Pada Toeman Cafe And Eatery Kota Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Tara, B. U., Gunawan, C. I., & Kusufa, F. (2022). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Pada Toeman Cafe And Eatery Kota Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.