

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA
STUDI PADA KARYAWAN DI TOKO KELONTONG PASAR
LANDUNGSARI MALANG.**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

MANAJEMEN



OLEH :

PETRUS LENGGA KENDU

2020120157

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2024**

RINGKASAN

Mengetahui pengaruh kinerja belajar, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan pada pekerja Toko Kelontong Pasar Landungsari Malang menjadi tujuan penelitian ini. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Strategi pengambilan sampel yang komprehensif digunakan untuk mengidentifikasi sampel penelitian karena tiga puluh pekerja yang dijadikan sampel diambil dari seluruh angkatan kerja. Survei merupakan alat untuk melakukan penelitian. Dengan menggunakan software SPSS versi 25, teknik analisis data adalah regresi linier berganda. Disiplin kerja dengan thitung $4,305 > t_{tabel} 2,023$, dan motivasi dengan thitung $65,500 > t_{tabel} 2,023$, keduanya mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, berdasarkan temuan penelitian. Kinerja pegawai Toko Kelontong Pasar Landungsari Malang dipengaruhi secara signifikan oleh hasil disiplin kerja dan motivasi jika digabungkan, dengan nilai F hitung sebesar $9,132 > F_{tabel} (3,252)$ atau pengaruh sebesar 76,6%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mendorong pekerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan mengembangkan kebiasaan kerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja mereka.

Kata Kunci: Motivasi, Karyawan, Kinerja, Disiplin Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan tujuan memberikan warga Landungsari akses terhadap berbagai kebutuhan sehari-hari dengan harga terjangkau, Ibu Ana membuka Toko Kelontong Pasar Landung Sari pada tahun 2010. Nilai-nilai pelayanan, keterjangkauan, kejujuran, dan keberlanjutan menjadi pedoman operasional perusahaan. Tujuannya adalah membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan nyaman dan ekonomis. Perusahaan juga bertujuan untuk menciptakan hubungan yang kuat dengan pemasok lokal dan memberikan layanan pelanggan yang sopan untuk menjamin tingkat kualitas produk terbaik. Keuntungan yang diberikan antara lain lingkungan yang lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, menawarkan banyak pilihan barang dengan biaya yang wajar, dan memberikan peluang kerja bagi penduduk setempat.

Pentingnya perhatian terhadap para pekerja di toko pasar Landungsari Malang guna memperkuat perekonomian bangsa. Keberhasilan toko sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Yulita dan Cakti, 2019).

Kuantitas dan kaliber pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya menentukan kinerjanya (Masta, dan Siti Aisyah 2018). Catatan tentang hasil-hasil yang dicapai (dihasilkan) atas tugas atau kegiatan kerja tertentu selama kurun waktu tertentu merupakan cara Bernadin mengartikan kinerja, sebagaimana dikemukakan dalam Sudarmanto (2014: 8), Arifani dan Susanti (2020), serta Wahyuni dkk. (2020).

Produktivitas perusahaan dipengaruhi langsung oleh kinerja dalam skenario ini. Kemampuan, usaha, dan keinginan adalah tiga atribut yang Moldner dkk. (2020) mengaku berdampak terhadap kinerja karyawan. Penyalahgunaan narkoba, pengendalian diri, dan dorongan merupakan indikator karakteristik bisnis, klaim Grant dan Hill (2020). Kelompok ini menawarkan infrastruktur dan fasilitas yang sangat menjanjikan untuk sementara. Aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Nitisemito (1996: 109) mencantumkan jenis perlengkapan yang ditawarkan, tiga penempatan yang sesuai, pelatihan, rasa aman dalam menghadapi masa depan, transfer, promosi, dan lingkungan kerja.

Karena mereka mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga (Mayo, 2016). Perusahaan harus secara efektif mendukung talenta sumber daya manusianya untuk memberikan output sebesar mungkin (Tien et al., 2021). Kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk infrastruktur, peralatan, dan lingkungan sekitar selain sumber daya manusia yang berdedikasi. Satu-satunya hal yang dapat menjamin keberhasilan suatu perusahaan adalah personelnnya memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja (Al-Kassem, 2021).

Sumber daya yang baik diperlukan untuk menghasilkan barang berkualitas tinggi sebagai respons terhadap kebutuhan pelanggan. Sumber daya ini mencakup tenaga kerja yang terlatih dan berdisiplin, bahan mentah yang unggul, mesin yang berfungsi dengan baik, dan sebagainya. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang cukup dan memanfaatkannya sebaik mungkin akan menjadi sangat

produktif, menghasilkan barang berkualitas tinggi, dan mencapai hasil produk kerja yang sangat baik. Pentingnya kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari terciptanya kerja yang efektif dan efisien. Kinerja merupakan konsekuensi akhir dari seluruh proses dan upaya kerja organisasi, menurut Sri Lini (2022).

Mangkunegara (2001:67) dan Purba dkk. (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari kemampuan seorang pegawai untuk bekerja dengan baik dan cukup baik dalam memenuhi tanggung jawabnya. Kinerja menurut Bernadin dalam Sudarmanto (2014:8) adalah pencatatan hasil yang dihasilkan (diciptakan) atas tugas atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini, terdapat hubungan antara kinerja perusahaan dan produktivitas. Keberhasilan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor: bakat, usaha, dan motivasi. Tiga metrik ketidakdisiplinan, motivasi, dan empati digunakan untuk mengevaluasi kualitas perusahaan. Namun infrastruktur dan struktur organisasi cukup menjanjikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk jenis paket tunjangan yang diberikan, tiga penempatan yang tepat, pelatihan, stabilitas masa depan, transfer, promosi, dan budaya perusahaan.

Kinerja menurut Wardani (2022) adalah hasil seberapa besar dan baik pegawai mampu bekerja dalam rangka memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan penyelesaian tugas dan kewajiban seorang pekerja dengan tujuan mendorong pertumbuhan perusahaan. Kinerja ditentukan tidak hanya oleh jumlah output tetapi juga oleh cara karyawan melakukan pekerjaannya. Tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai didorong oleh beberapa

faktor, seperti memberikan disiplin kerja dan memotivasi pegawai (Simamora dan Syahputra, 2023).

Dampak Motivasi di Tempat Kerja terhadap Hasil Kerja Karyawan Singkatnya, motivasi memainkan peran penting di tempat kerja dalam hal membimbing, mengembangkan, dan memimpin sumber daya manusia suatu organisasi. Cita-cita luhur dan luhur, rasa memiliki, dan tekad untuk mencapai potensi maksimal dapat dikembangkan di tempat kerja. Masing-masing pihak harus memahami dan mengakui hak dan kewajiban pihak lain, serta menghormati norma atau standar yang telah ditetapkan yang diwajibkan dan dipertahankan satu sama lain, agar proses kerja operasional dapat berjalan secara keseluruhan (Indriyani, 2021). Mengoptimalkan kinerja staf, suatu toko membutuhkan pemimpin yang kompeten yang dapat mengawasi dan membimbing operasional. Memiliki pemimpin yang cakap sangat penting bagi kapasitas toko untuk mencapai tujuannya secara strategis. Akan sulit memenuhi target pasar tanpa adanya kepemimpinan yang efektif (Casalo et al., 2020).

Kemampuan seseorang untuk menjaga kedisiplinan meningkat berbanding lurus dengan tingkat kinerjanya, sehingga hal ini merupakan elemen penting dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Dunia usaha kesulitan untuk mendapatkan hasil terbaik ketika kurangnya disiplin dalam angkatan kerja mereka. Perasaan akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya ditingkatkan dengan disiplin. Menurut Gardner (2010), hal ini menumbuhkan antusiasme dan kepuasan dalam karir seseorang.

Disiplin tercipta dan dibentuk dengan memperlihatkan berbagai perilaku yang mendukung konsep ketaatan, ketaatan, ketertiban, dan izin. Sejak dia terikat dengannya, sikapnya tidak membuat stres sama sekali; sebaliknya, dia akan stres jika bertingkah aneh. Saat ini, tindakannya ditentukan oleh nilai-nilai yang dijunjungnya. Sikap dan perilaku dibentuk oleh lingkungan sekitar, keluarga, pendidikan, dan pengalaman pribadi positif seseorang (Setiawati et al., 2023).

Kinerja didefinisikan oleh Gustini (2022) sebagai percepatan bakat yang nyata atau sebagai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan mengabdikan pada perusahaan. "Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan individu yang diselesaikan sesuai dengan kriteria pekerjaan. Merupakan ukuran kekuatan dan nilai kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya." prasyarat yang perlu dipenuhi untuk mencapai tujuan ketenagakerjaan tertentu.

Penelitian ini dilakukan di toko pasar Landungsari Malang. Perusahaan ini membuat kerajinan kayu seperti meja, kursi, lemari, dan lain-lain, sehingga para pekerjanya harus menyerahkan semuanya. Gaji yang rendah, seringnya bonus atau upah lembur, serta disiplin kerja yang hanya berlaku ketika pekerja sudah masuk tugas, merupakan beberapa keluhan yang diutarakan para pegawai toko pasar Landungsari Malang.

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, dengan memperhatikan latar belakang tersebut di atas:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada usaha pasar Landungsari Malang bergantung pada motivasi?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja toko pasar Landungsari Malang terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kinerja pegawai toko pasar Malang Landungsari ditinjau dari motivasi kerja dan disiplin kerja?

1.3 Tujuan penelitian

Berikut alasan dilakukannya penelitian ini:

1. Menjelaskan bagaimana kinerja karyawan pada toko pasar Malang Landungsari dipengaruhi oleh motivasi kerja.
2. Menjelaskan bagaimana kinerja pegawai toko pasar Landungsari Malang dipengaruhi oleh disiplin kerja.
3. Menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja pada toko pasar Landungsari Malang terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi peneliti

Seiring dengan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana disiplin dan motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja.

b. Bagi Pihak Akademik.

Serta kontribusi intelektual dan koleksi perpustakaan pada institusi pendidikan tinggi. untuk meningkatkan pemahaman mata kuliah Sumber Daya Manusia khususnya yang diambil di Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang untuk jenjang sarjana.

c. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memajukan bisnis, organisasi harus mempertimbangkan hal ini sambil menawarkan insentif dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kassem, A. H. (2021). Significance of Human Resources Training and Development on Organizational Achievement. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 693-707.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(02).
- Eksandy, Arry. "Pengaruh komisaris independen, komite audit, dan kualitas audit terhadap penghindaran pajak (tax avoidance)(studi empiris pada sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2014)." *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 1.1 (2017): 1-20.
- Arifani, A. Z. T., & Susanti, A. Y. (2020). Literature review factors affecting employee performance: Competence, compensation and leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538-549.
- Casaló, L. V., Flavián, C., & Ibáñez-Sánchez, S. (2020). Influencers on Instagram: Antecedents and consequences of opinion leadership. *Journal of business research*, 117, 510-519.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2).
- Etnanta, Y. C., & Irhandyaningsih, A. (2017). Pengaruh penggunaan smartphone terhadap minat baca siswa SMA Negeri 1 Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(1), 371-380.
- Gardner, H. (Ed.). (2010). *Responsibility at work: how leading professionals act (or don't act) responsibly*. John Wiley & Sons.
- Grant Jr, D. E., & Hill, J. B. (2020). Activating Culturally Empathic Motivation in Diverse Students. *Journal of Education and Learning*, 9(5), 45-58.
- Gunawan, C. I., & Yulita, S. E. (2020). *Anomali Covid-19: Dampak Positif Virus Corona Untuk Dunia*. IRDH Book Publisher.
- Gunawan, C. I., Mukoffi, A., & Sumarno & Sulistyowati, Y. (2018). Model Strategi Kpps: Laporan Berbasis Daring Sebagai Pelayanan Perbankan Syariah Di Indonesia Dalam Menghadapi Kompetisi Di Era Informasi dan Teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 6(2), 1-8.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Gunawan, C.I. (2017) *Pedoman menulis buku ajar dan referensi bagi dosen*. Malang : IRDH
- Gunawan, C. I., Suroto, K. S., & Nugroho, A. P. (2020). *Buku Sosial Ekonomi Pertanian: Suatu Pengantar*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

- Indra Gunawan, Cakti, Ahmad Mukoffi, and Adrian Junaidar Handayanto. "STRATEGI MODEL PERBANKAN SYARIAH MENGHADAPI PERSAINGAN DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)." (2017).
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto.
- Kamiranti, K., Husnurrofiq, H., & Santi, A. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pada Dealer Surya Prima Trisakti Banjarmasin. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Liniarti, S. L. (2022). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Karo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan*, 2(6), 275-287.
- Mayo, A. (2016). *Human resources or human capital?: Managing people as assets*. Routledge.
- Möldner, A. K., Garza-Reyes, J. A., & Kumar, V. (2020). Exploring lean manufacturing practices' influence on process innovation performance. *Journal of Business Research*, 106, 233-249.
- Muliawan, I., Sasmito, C., & Gunawan, C. I. (2019). Implementasi Penyaluran Dana Desa Di Kabupaten Sambas Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 16(1), 97-111.
- Nanto, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31-40.
- Natasha, T. P., Safar, I., & Nurdin, N. (2021). Motivasi Berwirausaha Pada Pengusaha Muda Di Kota Makassar. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 3(2), 61-66.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Pradana, D. B. P. (2017). Pengaruh penerapan tools google classroom pada model pembelajaran project based learning terhadap hasil belajar siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 2(01).
- Purba, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2020). The effect of work skills and employee's job involvement on employee performance through job satisfaction in manpower office of Medan, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(2).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion*. John Wiley & Sons.
- Rini Gustini, R. (2022). *Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).

- Saputra, A., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1-12.
- Sasmito, C., Laka, Y. H., & Gunawan, C. I. (2020). *Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pariwisata*. IRDH Book Publisher.
- Sembiring, M., & Siregar, S. A. (2018). Pengaruh biaya produksi dan biaya pemasaran terhadap laba bersih. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 135-140.
- Setiawati, A., Fadilla, N., & Larasati, E. (2023). The Influence Of Students'discipline On Learning Outcomes (Survey Study Of Vocational School Negeri 5, East Jakarta). *European Journal of Psychological Research*, 10(3).
- Tien, N. H., Jose, R. J. S., Ullah, S. E., & Sadiq, M. (2021). Development of human resource management activities in Vietnamese private companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4391-4401.
- Wahyuni, N. P. D., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2020). Transactional leadership, motivation and employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156-161.
- Yulita, Y., & Gunawan, C. I. (2019). Model Strategi Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pasar Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 37-45.