

Isnaeni Ibrahim Binti Abdullah

by UNITRI Press

Submission date: 20-Jun-2024 03:18PM (UTC+0800)

Submission ID: 2405667988

File name: Isnaeni_Ibrahim_Binti_Abdullah.docx (48.04K)

Word count: 1053

Character count: 6929

1
**PENGARUH KEDISIPLINAN, EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. IRDH MALANG**

SKRIPSI

MANAJEMEN



OLEH :
ISNAENI IBRAHIM BINTI ABDULLAH
2018120033

1
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI
MALANG
2024**

RINGKASAN

Setiap perusahaan merekrut karyawan untuk melaksanakan kegiatan operasional dan manajerial berdasarkan tujuan yang disepakati. Kinerja karyawan adalah gambaran *real* hasil kerja dan dedikasi karyawan selama satu periode. Kinerja dipengaruhi oleh sikap disiplin, efikasi diri serta motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV IRDH Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang, dibuktikan dengan hasil uji T, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $4,555 > 1,987$. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang, dibuktikan dengan hasil Uji T, diperoleh nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,440 > 1,987$). Kemudian, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang, dibuktikan dengan hasil uji T, diperoleh nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,740 > 1,987$). Secara bersamaan, kedisiplinan, efikasi diri, serta motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang, hal ini dibuktikan dengan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $8,786 > 2,71$ dan pada nilai signifikan juga dapat dilihat sebesar $0,000 < 0,05$. Penerbit CV. IRDH Malang perlu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, dengan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf, serta mengadakan gathering minimal satu kali dalam satu periode pekerjaan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan tunjangan hari raya terhadap kinerja karyawan, serta model manajemen yang baik dalam menyongsong era digital 5.0.

1

Kata kunci : Kedisiplinan, Efikasi, Motivasi, Kinerja, IRDH

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Setiap entitas **perusahaan** membutuhkan karyawan yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas dalam perusahaan. Menurut Arifin *et al* (2019), karyawan merupakan aset yang ber-*value* yang mempunyai *impact* signifikan terhadap *successfulness* suatu perusahaan. Pegawai adalah unsur manusia yang menggerakkan kerja suatu organisasi atau lembaga (Asyari, 2020). Oleh karena itu, karyawan adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia yang mumpuni membedakan kinerja dan pencapaian organisasi atau lembaga dengan organisasi lainnya, sebagaimana kajian Idris (2016), Armstrong dan Mayer (2020).

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dalam perilaku individu untuk mentaati regulasi yang diberlakukan di suatu perusahaan atau organisasi (Mahawati dan Sulsitiyani, 2021). Tanpa disiplin, apapun aktivitas yang karyawan lakukan, karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan (Su'un, 2020). Disiplin kerja yang baik ditandai dengan tingginya kesadaran pegawai dalam menaati segala peraturan dan ketentuan yang ada, rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan setiap pegawai, peningkatan efisiensi dan kinerja pegawai, namun disiplin kerja yang baik dan tepat waktu (Khasanah *et al*, 2016).

Kajian Novianti dan Sedjo (2023) mengungkapkan bahwa efikasi diri memegang kunci agar setiap individu dalam suatu entitas perusahaan optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsionalnya, **dari sistem kerja yang**

konvensional menjadi sistem kerja modern. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Sjamsuri dan Mulyani (2019) diketahui bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang langsung terhadap kinerja pengajar di SMA PGRI 3 Jakarta. Berdasarkan kajian dari Handayani (2019), motivasi adalah upaya merealisasikan kegiatan yang menjadi proses tindakan manusia dalam rangka pencapaian tujuan dan prestasi. Beberapa Elemen yang dimiliki motivasi adalah pembangkitan, pengarahan, penjagaan, serta *mission*. Motivasi mengandung dua pondasi khusus, yaitu luar dan dalam. Jika membahas tentang kinerja karyawan, perusahaan memerlukan pondasi luar dan dalam untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, sedangkan pondasi dalam adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan pencapaian target. Motivasi dapat menjadi *booster* untuk karyawan dalam membuktikan dedikasi kepada perusahaan (Ahdari, 2021).

Pembagian kinerja telah diorientasikan dalam dua *paradigma* yaitu kinerja individual karyawan dan kinerja organisasi secara komprehensif. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja manusia yang tergabung dalam tim. Sedangkan kinerja organisasi adalah pencapaian hasil kerja organisasi dalam satu periode kepengurusan (Nursam, 2017). Kinerja menurut Sihombing (2022) adalah pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsional yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Whitmore, tugas harus mempunyai orientasi pada hasil.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama apabila manajemen dan stafnya ingin menjadikan organisasi berkembang dalam memperoleh impian (Diamantidis *et al*, 2019). Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memegang peranan penting

dalam organisasi dimana pencapaian tujuan organisasi dan sumber daya organisasi tidak dapat dipisahkan (Kumar *et al*, 2020). Sumber daya organisasi diberdayakan oleh pegawai yang berpartisipasi dalam meningkatkan peluang pencapaian tujuan. Kinerja pegawai merupakan asesmen dan evaluasi terhadap hasil-hasil dedikasi karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsionalnya, sebagaimana kajian Rulitawati (2021) dan Gunawan (2024)

Kedisiplinan karyawan sayangnya hanya dimaknai sebagai hadir tepat waktu di kantor, padahal kedisiplinan karyawan juga terkait dengan kinerja karyawan (Setyawati dan Lestari, 2020). Disisi lain, karyawan mengalami krisis kepercayaan diri karena terlalu banyak beban yang ditanggung, baik beban biaya hidup keluarga dan beban hidup berupa tanggung jawab pekerjaan. Kinerja yang baik dibuktikan dengan performa dan pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat oleh penerbit CV IRDH Malang. Dengan demikian, era saat ini memberikan tantangan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten, dengan ditandai dengan kepemilikan disiplin, efikasi diri dan motivasi yang optimum. Oleh karena itu, peneliti membahas persoalan ¹ *Pengaruh Kedisiplinan, Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. IRDH Malang*.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh faktor disiplin terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang?

2. Bagaimanakah ¹ pengaruh efikasi diri terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin, efikasi diri serta motivasi terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH ¹ Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kedisiplinan terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang.
2. Untuk pengaruh efikasi diri terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang.
3. Untuk pengaruh motivasi terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, efikasi diri serta motivasi terhadap realisasi kinerja karyawan Penerbit CV. IRDH Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa kajian terbaru yang bertujuan mengoptimalkan kinerja karyawan di Penerbit CV. IRDH Malang.

2. Secara praktis penelitian ini mampu memberikan referensi untuk pembaca dan peneliti di waktu yang akan datang tentang optimalisasi kinerja karyawan di suatu penerbitan buku.

Isnaeni Ibrahim Binti Abdullah

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	14%
2	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%
3	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	2%
4	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
5	www.neliti.com Internet Source	1%
6	digilib.unhas.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	www.slideshare.net Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Isnaeni Ibrahim Binti Abdullah

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
