

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

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH :  
**ISNAENI IBRAHIM BINTI ABDULLAH**  
**2018120033**

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

## RINGKASAN

**Pengaruh Kedisiplinan, Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. IRDH Malang.** Dosen Pembimbing : Cakti Indra Gunawan, SE., MM., PhD dan Imam Hidayat, SE., MM

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.

**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 *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 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 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish : Yogyakarta.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27-40.
- Avalona, N. (2017). *Perbedaan Self-Efficacy Ditinjau Dari Pola Asuh Demokratis Orangtua* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Baedowi, A. (2015). *Manajemen Sekolah Efektif: Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa*. Pustaka Alvabet.
- Blegur, J. (2020). *Soft skills untuk prestasi belajar: Disiplin percaya diri konsep diri akademik penetapan tujuan tanggung jawab komitmen kontrol diri*. Scopindo Media Pustaka.



- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113- 125.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.
- 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).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Ferramosca, S., & Verona, R. (2020). Framing the evolution of corporate social responsibility as a discipline (1973–2018): A large-scale scientometric analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 178-203.
- Gunawan, C. I. (2024). Human Resources Management Based on Islam and Western View. *Book of Open Source (BOS)*, 1-177.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.
- Idris, H. A. (2016). Pengantar ekonomi sumber daya manusia. Deepublish : Yogyakarta
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Zifatama Jawa.

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 99-110).
- Khasanah, U., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Kumar, V., Han, Y., Hoang, N., & Upadhyay, A. (2020). Understanding the interrelationship between culture of quality, employee, and organizational performance. *Operations and Supply Chain Management: An International Journal*, 14(1), 14-25.
- Kurdi, B., Alshurideh, M., & Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. *Management Science Letters*, 10(15), 3561-3570.
- Leonardo, V., Yuliana, Y., Arwin, A., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021, November). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 466-470).
- Lund, T. (2022). Research problems and hypotheses in empirical research. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 66(7), 1183-1193.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 7(1, April), 62-69.
- McCarter, M. W., Haeruddin, M., Mustafa, M. Y., Abadi, R. R., & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance?. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1).
- Mosele, F., Remon, J., Mateo, J., Westphalen, C. B., Barlesi, F., Lolkema, M. P., ... & André, F. (2020). Recommendations for the use of next-generation sequencing (NGS) for patients with metastatic cancers: a report from the

- ESMO Precision Medicine Working Group. *Annals of Oncology*, 31(11), 1491-1505.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Murray, D. L., Bastille-Rousseau, G., Beaty, L. E., Hornseth, M. L., Row, J. R., & Thornton, D. H. (2019). From research hypothesis to model selection. *Population ecology in practice*.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of business research*, 89, 1-9.
- Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes). *Journal on Teacher Education*, 1(2), 26-32.
- Novianty, R., & Sedjo, P. (2023). Pengaruh Technostress Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Tapos. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 236-247.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Papinaho, O., Häggman-Laitila, A., Pasanen, M., & Kangasniemi, M. (2022). Disciplinary processes for nurses, from organizational supervision to outcomes: A document analysis of a regulatory authority's decisions. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2957-2967.
- Philip, K. E. J., Bennett, B., Fuller, S., Lonergan, B., McFadyen, C., Burns, J., ... & Vlachou, A. (2020). Working accuracy of pulse oximetry in COVID-19 patients stepping down from intensive care: a clinical evaluation. *BMJ open respiratory research*, 7(1), e000778.
- Pramudita, F. A., & Purwanti, O. S. (2016). *Hubungan antara minat dan persepsi terhadap motivasi melanjutkan ners pada mahasiswa keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas

Muhammadiyah Surakarta).

- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Purwanto, V. A., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 19-28.
- Ramadhani, R. (2020). Pengukuran Self-Efficacy Siswa Dalam Pembelajaran Matematika Di SMK Negeri 6 Medan. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol*, 7(0), 3.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rulitawati, M. P. I., Ritonga, H. H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Tunas Gemilang Press.
- Rumodar, J. S., Manuputty, E. A. W., & Rumalatu, G. A. (2023). The Influence Of Promotional Mix On Visit Interest Tourism To Air Belanda, Saleman Village, Central Maluku District. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 3(3), 36-51.
- Senjaya, P., Kotamena, F., Ong, F., Andika, C. B., Purwanto, A., & Pramono, R. (2020). School environmental influences, student discipline and learning motivation toward increasing senior high students achievement. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 4572-4586.
- Setyawati, Y., & Lestari, E. (2022). Peran disiplin dan kompetensi pegawai dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. *OPTIMA*, 6(2), 72-81.
- Sihombing, E. E. (2022). Efektivitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Jurnal LPPM*, 12(4), 7-15.

- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1- 6.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(3), 228-238.
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). Job performance in the learning organization: The mediating impacts of self-efficacy and work engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir kritis (tinjauan melalui kemandirian belajar, kemampuan akademik dan efikasi diri)*. Penerbit Adab.
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The influences of education and training, leadership, work environment, teacher certification on discipline and teacher's professionalism in high school at Bali Province. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(9), 102-108.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Willis, L. D. (2023). Formulating the research question and framing the hypothesis. *Respiratory Care*, 68(8), 1180-1185.
- Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka. *Libraria*, 6(2), 349-376.

Yunita, A. S. R. I., Gunawan, C. I., & Novitawati, R. A. D. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan, Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mall Dinoyo Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).