



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM SONGKET
SILUNGKANG AINA KOTA SAWAHLUNTO**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Ekonomi Syariah*

Oleh :

MERI INDRIYANI
1730402047

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATANGAS
1442 H / 2021 M**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **MERI INDRIYANI**
NIM : 1730402047
Tempat Tanggal Lahir : Sijunjung, 02 Februari 1999
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto"** adalah benar karya sendiri bukan plagiat.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 20 Agustus 2021
Saya Yang Menyatakan



MERI INDRIYANI
NIM. 1730402048

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama Meri Indriyani, NIM: 1730402047 dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqayah*

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 26 Juli 2021

Ketua Jurusan



Gampito, S.E MSi
NIP. 196702192005001 1005

Pembimbing



Dr. H. Syukri Iska, M.Ag
NIP. 196310191992031004



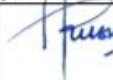
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Batusangkar




Dr. H. Rizal, M. Ag. CRP
NIP. 19731007 200212 1001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama **Meri Indriyani**, NIM: 1730402047, judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto**" telah diuji dalam sidang *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar pada hari Senin tanggal 09 Agustus 2021 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Strata Satu (S.1) dalam jurusan Ekonomi Syariah. Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. H. Syukri Iska, M.Ag 196310191992031004	Ketua Sidang		20-8-2021
2	Dr. H. Rizal M.Ag, CRP NIP.19731007 200212 1001	Anggota		16-8-2021
3	Husni Shabri, M.Si	Anggota		19-8-2021

Batusangkar, 16 Agustus 2021
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Rizal, M.Ag, CRP
NIP.197310072002121001

BIODATA PENULIS



Nama :Meri Indriyani
Tempat/Tanggal Lahir :Sijunjung/02 Februari 1999
Nim :1730402047
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Alamat :Tanjung Gadang, Sijunjung
E-Mail :meriindriyanu02@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 :SD N 10 TANJUNG GADANG
2010-2014 :SMP N 5 SIJUNJUNG
2014-2017 :SMA N 3 SIJUNJUNG
2017-2021 :INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR

ABSTRAK

Meri Indriyani. Nim **1730402047.** Judul skripsi “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto** “. Jurusan Ekonomi Syariah Insititut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *field researh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS 28. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto sebanyak 40 orang dengan mengambil sampel secara *Total Sampling* sebanyak 40 orang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja memepengaruhi kinerja karywan UMKM Songket Silungkang Aina yaitu sebesar 0,989 atau 98,9%. Dimana 2,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Kemudian Shalawat beserta salam untuk arwah junjungan alam, yaitu Nabi Muhammad Shallallahu‘AlaihiWasalam, selaku pembawa risalah kebenaran, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam terang benderang sebagai yang kitarasakan saat sekarang ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada orang-orang yang penulis sayangi khususnya kedua orang tua penulis, Ayahanda (Rustam Ralian), dan Ibunda (Darmainis) yang yang sudah bersabar mendidik, menuntun, menasehati, dan mendoakan serta memberikan dukungan moril maupun materil dengan segenap jiwa dan ketulusan hatinya. Terimakasih atas doa dan kasih sayang yang tulus pada setiap langkah penulis. Dalam penulisan skripsi ini, penulis juga mendapat banyak bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

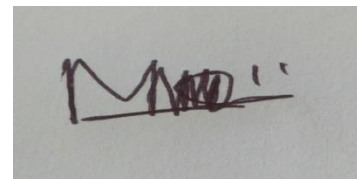
1. Dr. Marjoni Imamora, M.S c selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
2. Dr. H. Rizal M.Ag., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Gampito, SE,.MS.i selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah beserta staf yang telah memberikan kemudahan dalam pengurusan surat menyurat dan memberikan fasilitas selama perkuliahan.
4. Widi Nopiardo M.A selaku pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan arahan-arahan akademik.
5. Dr.H Syukri Iska M,Ag selaku pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi, memberi saran dan meluangkan waktunya serta mencurahkan pikiran dan tenaga dalam mengarahkan penulis demi sempurnanya skripsi ini.

6. Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP dosen penguji satu skripsi yang telah memberikan masukan-masukan dan saran-saran sehingga penulis bisa memperbaiki kesalahan-kesalahan dengan lancar.
7. Husni Shabri, M.Si dosen penguji dua skripsi yang telah memberikan masukan-masukan dan saran-saran sehingga penulis bisa memperbaiki kesalahan-kesalahan dengan lancar.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Karyawan dan Karyawati Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh teman-teman Ekonomi Syariah Angkatan 2017 yang sama-sama berjuang dalam mengerjakan skripsi.

Akhirnya, kepada Allah Swt penulis berserah diri, semoga bantuan dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas dan dibalas oleh Allah Swt dengan balasan yang berlipat ganda. Penulis mohon maaf jika isi dan penyajian dalam skripsi ini terdapat kekhilafan, kekeliruan, dan perbedaan pendapat. Oleh sebab itu, kritik yang konstruktif dan nasehat sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, Aamiin.

Batusangkar, 28 Juni 2021

Penulis



MERI INDRIYANI
1730402068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat dan Luar Penelitian.....	9
G. Definisi Operasional	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berfikir	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Instrumen Penelitian.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Teknik Analisis Data.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan54
B. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan56
B. Saran57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absen Karyawan UMKM	12
Tabel 1.2 Target Produksi UMKM Periode 2015/2020	13
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	49
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 3.3 Interval Koefisien	59
Tabel 4.1 Deskriptif Disiplin Kerja	61
Tabel 4.2 Jawaban Responden Disiplin Kerja	62
Tabel 4.3 Deskriptif Motivasi Kerja	63
Tabel 4.4 Jawaban Responden Motivasi Kerja	64
Tabel 4.5 Deskriptif Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.6 Jawaban Responden Kinerja	66
Tabel 4.7 Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja	69
Tabel 4.8 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja	69
Tabel 4.9 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Tolerance dan VIF Coefficients	71
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.13 Koefisiensi Determinasi	74
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	48
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitas. Aktivitas ini tidaklah dianggap sebagai suatu kegiatan yang memiliki pola dan urutan yang dilakukan secara relatif dan teratur serta berulang-ulang. Organisasi adalah sekelompok manusia yang saling berinteraksi melakukan berbagai kegiatan secara koordinasi untuk mencapai tujuan secara sendiri-sendiri. Artinya tujuan dari organisasi dapat dicapai melalui tatanan/manajemen yang dilakukan terhadap sejumlah orang sebagai pelaksana pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan dalam suatu organisasi maupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berperan sebagai tenaga kerja dimana tenaga kerja inilah yang akan menjadi aset dalam organisasi dan perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang dicari perusahaan adalah seseorang yang memiliki kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan didalamnya. Setiap perubahan yang dilakukan akan mengalami kendala dalam beroperasi jika tanpa adanya peran aktif dari karyawan tersebut. Meskipun perubahan ditunjang dan didukung oleh perusahaan yang memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan canggih dalam proses melakukan pekerjaan guna membantu aktifitas yang ada diperusahaan, dikontrol atau diawasi oleh manusia saat digunakan untuk produk dari perusahaan untuk konsumen. (Saputra & Pertiwi, 2020).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus dimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kuantitas yang baik perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Sehingga akan tercapainya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu juga, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Fungsi dari sumber daya manusia yang sangat terpenting dan juga merupakan kunci terwujudnya tujuan dalam perusahaan atau organisasi adalah kedisiplinan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria sikap mengarah kepada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dari dalam dirinya sendiri saat melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan atau organisasi tersebut. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan selama dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan yang terakhir kriteria yang berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan dan menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. (Sinarasri & Hanum, 2017).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai

tujuan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Selain disiplin kerja yang baik karyawan juga harus memiliki motivasi kerja agar tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Indikator dalam motivasi kerja seperti, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas pekerjaan yang dilakukannya dan bekerja dengan memperoleh insentif. (Syafrina, 2017).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Saputra & Pertiwi, 2020). Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal. Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan dengan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan dalam

melakukannya, sehingga karyawan harus bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu juga peran serta motivasi kerja terhadap kinerja juga tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangat baik, tetapi tidak memiliki motivasi kerja yang jelas atau motivasi kerjanya rendah maka hasil dari kinerja karyawan tersebut juga akan rendah atau tidak akan tercapainya hasil yang optimal dalam pekerjaannya tersebut.

Motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang agar melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat diungkapkan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang yang dimiliki karyawan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah meskipun kemampuan yang dimilikinya baik ataupun peluang yang dimilikinya besar. Dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja sebagai item yang penting sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik kualitas maupun kuantitasnya. Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara optimal apabila tidak adanya motivasi, sehingga motivasi menjadi suatu kebutuhan didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. (Ilham et al., 2018).

UMKM Songket Silungkang Aina merupakan salah satu UMKM yang terletak di Jalan Lintas Sumatera Desa Silungkang Tigo Kecamatan Silungkang Kota Sawahlunto Sumatera Barat. UMKM ini bergerak dibidang produksi songket dan perdagangan berbagai macam hasil produksi songket serta berbagai pernik-pernik lainnya yang didistribusikan tidak hanya di Silungkang saja namun sampai keluar daerah Sumatera Barat. UMKM Songket Silungkang Aina ini memiliki karyawan lebih dari 129 karyawan yang tersebar di Silungkang sampai ke Padang dan Bukit Tinggi. Khusus di daerah Silungkang saja karyawannya sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pemilik UMKM Songket Silungkang Aina yaitu dengan ibu Aina Almardhiah, bahwa masalah yang

sering terjadi diantaranya yaitu: masih ada karyawan yang terlambat datang ketempat kerja, hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, dan bermain handphone selama jam kerja. UMKM Songket Silungkang Aina mempunyai peraturan terkait disiplin yaitu : Bekerja dalam 1 bulan selama 26 hari atau 27 hari. Jam kerja dari 08.00-16.00. Hari kerja dari Senin sampai Sabtu. Izin hanya boleh 4 kali dalam 1 bulan selama hari kerja. (Wawancara, Aina Almardhiah, 10 Januari 2021).

Berdasarkan peraturan yang ada karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina telah ditetapkan bahwa kegiatan produksi dalam UMKM ini dimulai dari pukul 08.00 WIB s/d 16.00 WIB. Karyawan bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dan melebihi waktu yang telah ditentukan tersebut. Ada karyawan datang pukul 08.30 WIB dan bahkan ada yang datang pada pukul 09.00 WIB. Berikut adalah data karyawan yang datang terlambat :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Songket Silungkang Aina Tahun 2020

No	Bulan	Terlambat	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Januari	12	6	3
2	Februari	9	4	3
3	Maret	11	5	2
4	April	13	5	4
5	Mei	8	3	4
6	Juni	9	1	1
7	Juli	17	6	0
8	Agustus	11	5	0
9	September	9	7	3
10	Oktober	15	3	4
11	November	8	1	0
12	Desember	18	4	0

Sumber: Data diolah dari absensi harian karyawan

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam tabel diatas maka banyaknya jumlah karyawan yang terlambat menandakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh jaryawan tersebut. Selain dari karyawan yang sdatang terlambat dalam UMKM juga tidak bisa diabaikan masalah produksi yaitu target yang harus dicapai. Seperti dalam satu minggu karyawan harus mengerjakan sebanyak 4 kain songket baik itu rok songket atau bajunya. Namun berdasarkan wawancara dari ibuk Almardiah ada karyawan yang tidak mencukupi target bahkan kurang. Ada karyawan yang hanya mengerjakan satu kain songket saja. Berikut adalah data hasil produksi kain Songket Silungkang Aina tahun:

Tabel 1.2
Data Hasil Produksi Songket Silungkang Aina 5 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2015	1350	1300	96,26%
2016	1800	1777	98,7%
2017	2250	1800	80%
2018	2700	2508	92,9%
2019	3150	2345	74,4%
2020	3600	2570	71,4%

Sumber:Laporan Targret Produksi UMKM Songket Aina

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel diatas maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah produksi dari target yang telah ditentukan dari 5 tahun terakhir. Persentase capaian pada produksi menurun dari dua tahun terakhir. Bisa kita lihat bahwa pada tahun 2018 tercapai produksi sebanyak 92,9% namun pada saat tahun 2019 turun sebanyak 74,4%,. Hal ini berlanjut pada tahun 2020 yaitu turun sebanyak 71,4%. Keadaan inilah yang menandakan turunnya kinerja karyawan di UMKM ini. kalau kinerja karyawan itu baik maka akan tercapai target produksi atau bahkan melebihinya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis masih banyak dari karyawan yang bermain handphone selama bekerja baik untuk game, atau membuka berbagai social media. Ini menyebabkan tidak efektif dan efisien karyawan dalam proses produksi songket. Berdasarkan hasil wawancara yang didukung dengan data tabel diatas maka disimpulkan bahwa disiplin kerja di UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto rendah. Hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap karyawan yang ada di UMKM Songket Silungkang Aina, motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut adalah sebagai berikut: (Wawancara, Ayu Puspita, 11 Januari 2021)

Gaji yang mencukupi untuk kehidupan sehari-hari. Gaji yang diterima oleh karyawan adalah sebesar Rp. 1.250.000/bulan. Gaji tersebut dapat dikatakan cukup bagi karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina karena mayoritas karyawan tinggal dekat UMKM Songket Silungkang Aina ini. sehingga tidak mengeluarkan banyak biaya transportasi. Tunjangan (THR) yang tinggi, untuk tunjangan yang diberikan oleh UMKM ini yaitu sebanyak Rp. 600.000 pada saat lebaran (Idul Fitri dan Idul Adha). Jumlah THR yang diberikan oleh UMKM Songket Silungkang Aina cukup besar dan lebih dari cukup. Adanya bonus yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang bekerja di UMKM ini telah diberikan pekerjaan yang sesuai dengan porsinya masing-masing dan memiliki target yang harus dikerjakannya. Pada saat pekerjaan telah diselesaikan oleh karyawan dengan baik dan sesuai atau bahkan melebihi dari target yang dicapai maka UMKM ini memberikan bonus kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di UMKM dan sebaliknya ketika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan tinggi kinerja dari karyawan tersebut.

Begitu juga sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan tersebut rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Dari uraian tersebut maka ditemukan masalah yaitu pada saat motivasi kerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina tinggi namun kinerja karyawan tersebut masih rendah sehingga penulis memutuskan untuk mengkaji lebih dalam tentang “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto Pada Periode 2015-2020**”

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto
2. Rendahnya kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti membatasi penelitiannya dengan hanya meneliti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh dua faktor saja yaitu disiplin kerja sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto dari tahun ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto dari tahun ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawalunto
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawalunto
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawalunto

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina
 - b. Dapat berkontribusi dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan.
 - c. Sebagai acuan, referensi, atau pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi UMKM Songket Silungkang Aina
Bagi UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengarahkan karyawan dan karyawati sebagai dasar pengambilan keputusan.
 - b. Bagi Peneliti
 - 1) Sebagai tempat latihan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam perkuliahan.
 - 2) Penelitian ini diharapkan agar dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan terhadap permasalahan kinerja karyawan yang ada di lingkungan sekitar.

Target yang akan dicapai dari temuan penelitian ini, adalah sebagai berikut: Penelitian ini mampu diterbitkan pada jurnal ilmiah nantinya, dan

mampu menjadi panduan dan pengembangan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja maupun kinerja karyawan.

G. Definisi Operasional

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perilaku disiplin sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. (Syafrina, 2017). Disiplin kerja yang penulis maksud adalah sikap karyawan yang datang ke tempat kerja dan karyawan yang tidak menyelesaikan target produksi. UMKM Songket Silungkang Aina yang di maksud penulis adalah UMKM yang ada di Silungkang Kota Sawahlunto. Memiliki 40 karyawan yang bekerja setiap hari di UMKM tersebut.

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang dalam melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Suwanto, 2019). Motivasi yang dimaksud penulis adalah sikap karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto yang memiliki pendapatan yang cukup sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Pertiwi Patra, 2020). Kinerja yang dimaksud penulis adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto khususnya dalam kegiatan produksi kain songket yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Bismala, 2016). Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Alfian & Afrial, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Saputra & Pertiwi, 2020)

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian yang ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) Faktor personal, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan percaya diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
- c) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur. Faktor kontekstual, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Suwanto, 2019)

3. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan ksediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. (Farhah et al., 2020)

Dalam sudut pandang yang berbeda untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya. Kualitas hasil kerja adalah kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Efisiensi adalah penyelesaian kerja karyawan secara tepat dan tepat. Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan dalam memenuhi

peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja.

- c) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- d) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- e) Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide / usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas. (Abdul Rachman & Hardi, 2018).

4. Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari segi berikut:

- a) Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
- b) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- c) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

- d) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. (Sadati et al, 2020)

5. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. (Syafrina, 2017). Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan diri keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan.

(Syafrina, 2017) berpendapat “ disiplin berbagai pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut : Sikap mental yang merupakan sikap taat dan taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan. Pemahaman yng baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa

sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dari uraian di atas dapat dikemukakan disiplin dalam suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. (Nugraheni & Rahmayanti, 2016).

6. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

- a) Faktor Kepribadian. Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- b) Faktor lingkungan. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah belajar. Disiplin kerja tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terusmenerus.
- c) Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut.
- d) Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada

dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya.

- e) Dalam hal transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan-aturan dirasa tidak memuaskan karyawan.
- f) Faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

7. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya :

- a) Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b) Teladan pimpinan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c) Balas jasa. Jika kecintaan karyawan semakin baik kepada pekerjaan, kedisiplinan mereka maka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

- d) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang menjadi dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja yang baik.
- e) Waskat. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, dan sikap. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- f) Hubungan kemanusiaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi secara memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan. (Evawati Khumaedi, 2016) .

8. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Handoko (Hasyim et al., 2020) terdiri dari dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu sebagai berikut :

- a) Disiplin preventif, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para bawahan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

Dengan cara ini para bawahan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

- b) Disiplin Korektif adalah, Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing. (Nugraheni & Rahmayanti, 2016)

9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya kinerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurangnya pengetahuan karyawan tentang peraturan pegawai, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan.

Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar. Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin dan kinerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya ketika paradigma bisa di balik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tapi justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja. (Syafriana, 2017)

Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas

perusahaan itu juga akan baik. Penegakan disiplin yang terlalu tinggi biasa memicu stress kerja karyawan atau juga bisa memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi perilaku karyawan. (Alfian & Afrial, 2020)

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja karyawan juga dapat diketahui. Disiplin berhubungan dengan kinerja karena dengan disiplin bahwa pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Jika disiplin kerja baik dalam suatu organisasi, tentu kinerja juga akan dan jika sebaliknya jika disiplin kerja kurang baik, maka kinerja juga akan tidak baik.

10. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motive, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Saputra & Pertiwi, 2020). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Hasyim, 2018).

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi

kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam totalitas proses kerja operasional. Berdasarkan pandangan di atas, motivasi merupakan setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. (Saputra & Pertiwi , 2020)

11. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasyim et al., 2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja . Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.
- c) Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.
- d) Meningkatkan prestasi kerja. Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang

lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi.

- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.
- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

12. Teori-Teori Motivasi

a) Teori hierarki kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, antara lain: (Suwanto, 2019) Kebutuhan fisiologis (physiological need). Kebutuhan rasa aman (safety need). Kebutuhan sosial (sosial need) Kebutuhan harga diri (esteem need). Kebutuhan aktualisasi diri (need for self actualization)

b) Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpenuhi, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain: (Evawati Khumaedi, 2016). Kepuasan. Faktor kepuasan atau motivator faktor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Ketidakpuasan. Faktor ketidakpuasan biasa juga disebut sebagai hygiene faktor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

c) Teori X dan Teori Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu, sehingga manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut: (Pertiwi, & Saputra 2020)

Karyawan secara interen tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y: Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami

yang sama dengan istirahat atau bermain. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

d) Teori Pengharapan

Teori pengharapan pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Empat macam asumsi mengenai tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan harapan sebagai berikut: (Saputra & Pertiwi, 2020)

Tingkah laku ditentukan oleh kombinasi dari faktor-faktor individu dan lingkungan. Individu secara sadar dalam membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam suatu organisasi. Individu mempunyai perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan sasaran yang ingin dicapai. Individu memilih berbagai alternatif dari tingkah laku mereka atas dasar harapan bahwa suatu tingkah laku akan dapat membawa hasil yang diinginkan.

e) Teori penguatan

Teori penguatan pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu (respon) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (reward). Berarti bahwa

penguatan adalah pengulangan kegiatan karena mendapat hadiah. Hadiah bisa dalam bentuk material dan juga dalam bentuk non material. (Rahmayanti, 2016)

f) Teori Motivasi *McClelland*

Menurut McClelland (Jufrizen, 2018) mengklasifikasikan kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut : Motivasi berprestasi, Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan.

Motivasi berkuasa, Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti ini mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi berafiliasi. Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial.

13. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara singkat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari jalinan kerja dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran

yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing dalam totalitas proses kerja operasional. (Suwanto, 2019)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. (Patra Pertiwi & Saputra, 2020)

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, dengan demikian motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengaruh antara motivasi, kemampuan dan peluang. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Intinya Jika motivasi kerja rendah maka kinerja rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. (Indiworo, 2017)

B. Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang terdapat kaitannya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tahun 2015 jurusan Manajemen dengan judul " Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In di Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa : (1) tingkat disiplin kerja karyawan hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4 %), motivasi kerja dalam kategori sedang (78,8 %) dan kinerja karyawan dalam kategori sedang (62,4 %). (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,340 kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,081.(3) Motivasi kerja berpengaruh positif dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,363. (4) Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,269 dan motivasi kerja 0,303. Persamaannya penelitian ini dengan penulis adalah 1) Sama sama membahas tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. 2) Sama-sama populasinya dari seluruh karyawan. 3) Sama-sama menggunakan 2 variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah 1) Fokus penelitian, yang mana penulis menfokuskan kepada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina sedangkan penelitian di atas menfokuskan kepada karyawan hotel Ros In di Yogyakarta 2) Dari segi permasalahan, masalah dalam penelitian penulis yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat, penyalagunaan fasilitas UMKM Songket Silungkang Aina, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sedangkan masalah dalam penelitian di atas adalah tidak adanya kompensasi kerja yang sepadan dengan pekerjaan, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas, motivasi kerja karyawan rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

- 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kartika Dewi tahun 2017 jurusan Manajemen dengan judul “ Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (PERSERO) RCU Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Taspen kantor cabang utama medan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. Taspen. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang responden dari keseluruhan populasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Persamaannya penelitian ini dengan penulis adalah 1) Sama-sama membahas tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. 2) Sama-sama menggunakan 2 variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah. 1) Fokus penelitian, penulis menfokuskan kepada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina sedangkan penelitian di atas menfokuskan kepada karyawan PT. Taspen (PERSERO) RCU Medan. 2) Dari segi permasalahan, masalah dalam penelitian penulis yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Nova Syafrina tahun 2017 jurnal Ekonomi dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. Suka Fajar. Sampel yang digunakan sebanyak 67 orang responden dari keseluruhan populasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Persamaannya penelitian ini dengan penulis adalah 1) Sama sama membahas tentang pengaruh

disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. 2) Sama-sama menggunakan 2 variabel. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah. 1) Fokus penelitian, penulis menfokuskan kepada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina sedangkan penelitian di atas menfokuskan kepada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru) Dari segi permasalahan, masalah dalam penelitian penulis yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 4) Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elvita Saputri tahun 2018 jurusan Manajemen dengan judul ” Pengaruh Waktu Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dakak-Dakak Mira Koto Baru Sijunjung”. Hasil penelitian menunjukkan taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa : (1) tingkat waktu kerja karyawan Umkm Dakak-Dakak Mira Koto Baru Sijunjung dalam kategori sedang (61,9 %), motivasi kerja dalam kategori sedang (76,6 %) dan kinerja karyawan dalam kategori sedang (60,4 %). (2) Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar 0,339 kontribusi pengaruh waktu kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,061.(3) Motivasi kerja berpengaruh positif dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,361. (4) Waktu kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil statistic uji regresi diperoleh nilai sebesar 0,263 dan motivasi kerja 0,301. Persamaannya penelitian ini dengan penulis adalah 1) Sama sama membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja. 2) Sama-sama populasinya dari seluruh karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah 1) Penulis tidak menggunakan variabel yang waktu kerja tetapi menggunakan disiplin kerja 2) Fokus penelitian, yang mana penulis menfokuskan kepada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina sedangkan penelitian di atas menfokuskan kepada karyawan Umkm Dakak-Dakak Mira Koto Baru Sijunjung 2) Dari segi permasalahan,

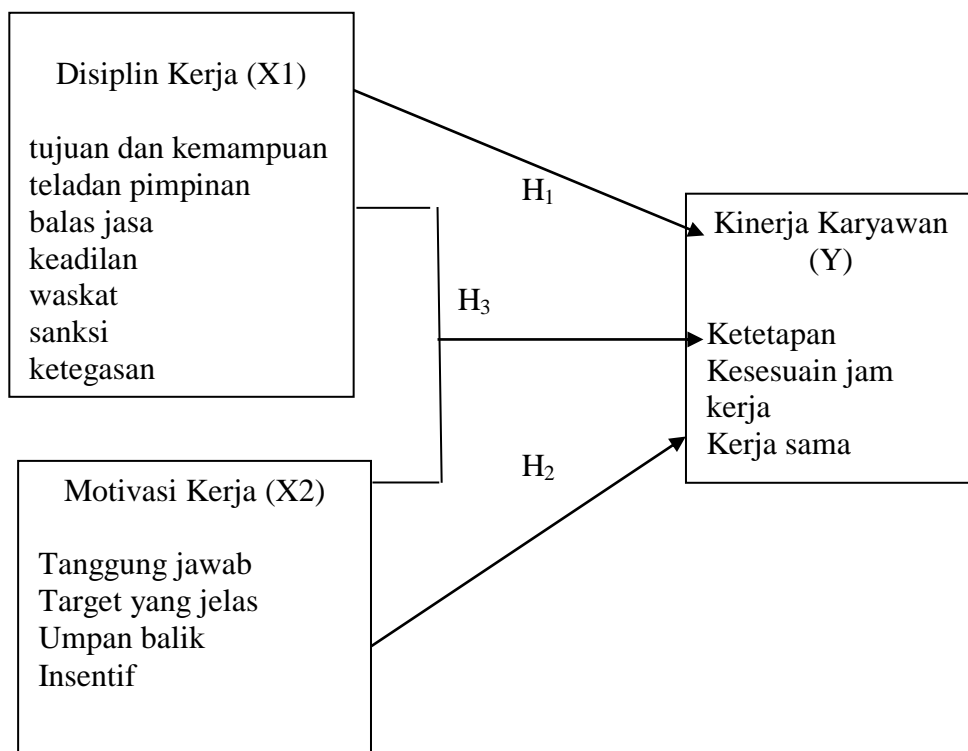
masalah dalam penelitian penulis yaitu masih banyak karyawan yang datang terlambat, penyalagunaan fasilitas UMKM Songket Silungkang Aina, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sedangkan masalah dalam penelitian di atas adalah tidak adanya kompensasi kerja yang sepadan dengan pekerjaan, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas, motivasi kerja karyawan rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

C. Kerangka Berfikir

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto dikatakan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan pada bulan Januari jumlah karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 12 orang, tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 6 orang dan cuti sebanyak 3 orang sehingga yang hadir dan datang tepat sebanyak 19 orang. Dilihat juga pada bulan April yaitu karyawan yang datang terlambat ketempat kerja yaitu sebanyak 13 orang, tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 5 orang dan cuti sebanyak 4 orang. Sehingga dapat kita lihat bahwa yang datan tepat waktu ke tempat kerja adalah hanya 22 orang.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan UMKM Songket Silungkang Aina termasuk kedalam kategori baik, ini ditandai dengan wawancara penulis dengan karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto yaitu karyawan merasa cukup dengan gaji yang diberikan oleh UMKM tersebut. Tunjangan yang diberikan oleh UMKM Songket Silungkang Aina juga cukup besar dan adanya bonus bagi karyawan yang melebihi jumlah target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara teori dikatakan jika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan menyebabkan tingginya kinerja karyawan tersebut. Namun itu tidak terjadi di UMKM Songket Silungkang Aina sehingga inilah yang menjadi masalah karena bertentangan dengan teori yang ada.

Kerangka fikir dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2). Kedua faktor tersebut merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Kemudian variabel-variabel tersebut diukur tingkat signifikansinya dengan analisis regresi. Skema hubungan antara pertumbuhan ekonomi dengan variabel- variabel yang mempengaruhi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan gambar dari kerangka berfikir, maka dapat ditentukan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_{o1} : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

Ha1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

Ha2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

Ho3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

Ha3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian *field research* atau penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

B. Latar dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilakukan di salah satu UMKM yang ada di kota Sawahlunto yaitu UMKM Songket Silungkang Aina di Jalan Lintas Sumatera Desa Silungkang Tigo Kecamatan Silungkang Kota Sawahlunto Sumatera Barat. Waktu penelitian ini mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan Juni 2021

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi

KEGIATAN	Oktober 2020 s/d Mei 2021						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar s/d Mei	Jun- Jul	Agus
Survei awal							
Bimbingan proposal							
Seminar proposal							
Revisi proposal							
Penelitian							
Mengolah data							
Bimbingan penelitian							
Munaqasah							

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang

ada di UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Total Sampling* dimana dalam pengambilan sampel dilakukan berdasarkan dengan karakteristik tertentu. (Yusuf, 2014) Alasan menggunakan teknik ini adalah karena penulis hanya mengambil sampel yaitu semua karyawan yang berdomisili disilungkang saja yang berjumlah 40 karyawan.

D. Pengembangan Penelitian

Instrumen yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket yang digunakan yaitu angket yang bersifat tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia. Untuk mendapatkan informasi dalam pemberian angket ini dilakukan secara langsung kepada responden

1. Penyusunan Instrumen.

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, dimana kita mengukur persetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang akan mengukur suatu objek, yang pada akhirnya dapat menggunakan *scoring* atau nilai perbutir pertanyaannya dan jawabannya juga dapat berkisar sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Bobot	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : (Alfian & Afrial, 2020).

a) Uji Validitas

Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang

diteliti dengan tepat. Validitas adalah alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Disini penulis menggunakan kuisisioner penelitian terdahulu yang telah teruji dan bisa digunakan dalam penelitian ini yaitu kuisisioner penelitian skripsi Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tahun 2015 jurusan Manajemen dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In di Yogyakarta”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah dalam bentuk kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang akan disebarkan sebanyak 40 kuesioner dan diberikan kepada responden, dimana dalam hal ini akan diberikan kepada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

F. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual berdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Priyatno, 2014).

a) Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melakukan uji kolmogorov-smirnov yang terdapat pada program SPSS. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$ (Priyatno, 2014).

b) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Inflation Factor dan nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2014).

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2014).

2) Koefisien determinasi

R-Square atau koefisien determinasi merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Gujarati, 2004). Nilai *R-Square* memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui metode estimasi yang memberikan hasil yang lebih baik, maka kriteria yang digunakan adalah

dengan membandingkan nilai *R-Square* (R^2) yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2011:97), nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

3) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t - \text{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah data

Berikut adalah kriteria dalam uji t:

Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima sedangkan jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_a ditolak.

4) Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{N-k-1}}$$

Keterangan :

F : rasio

R : hasil perhitungan R yang dipangkatkan

k : jumlah variabel bebas

n : banyaknya sampel

Jika probabilitas F hitung α ($\alpha = 0,05$) berarti persamaan regresi berganda baik digunakan untuk melakukan penaksiran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto & Machfudz, 2010:298)

5) Analisis Regresi linier berganda

Regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mempelajari hubungan sebuah variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (b_1). Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi disiplin

b_2 : koefisien regresi motivasi kerja

X_1 : disiplin

X_2 : motivasi kerja

e_i : variabel pengganggu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Umkm Songket Silungkang Aina merupakan Umkm yang berdiri mulai dari tahun 2004 yang berlokasi di Jalan Lintas Sumatera Desa Silungkang Tigo Kecamatan Silungkang Kota Sawahlunto Sumatera Barat. Umkm Songket Silungkang didirikan oleh Ibu Almardiah dengan modal awal sebesar Rp. 10.000.000. Pada awalnya Ibu Almardiah ini melihat peluang untuk mendirikan umkm ini karena banyaknya, sepupu perempuannya yang hanya dirumah saja dan tidak memiliki pekerjaan selain menjadi ibu rumah tangga saja. Sehingga ibuk Almardiah ini membuat usaha mikro kecil menengah di bidang produksi songket dengan karyawan awalnya 5 karyawan. Karyawan ini terdiri dari 3 orang sepupu perempuan ibuk Aina Almardiah dan 2 orang anaknya. Pada tahun 2004 tersebut umkm ini masih dalam bentukan yang sederhana yaitu masih berbentuk rumah kecil yang sederhana dan masih menggunakan satu alat tenun utama dan satu alat tenun tambahannya.

Dalam rentang waktu 3 bulan umkm ini telah banyak diminati oleh masyarakat Silungkang pada khususnya dan di kota Sawahkunto pada umumnya. Sehingga pada tahun 2006 umkm ini mulai maju dan mulai mengembangkan umkm sampai menjadi mitra usaha dengan PT. Semen Padang. Ini berlanjut sampai pada saat sekarang yang menjadikan umkm ini memiliki karyawan sampai 129 karyawan yang tersebar sampai Bukittinggi dan Kota Padang. Untuk di umkm yang disilungkang saja telah memiliki 40 karyawan dengan 20 alat tenun utama dan 20 alat tenun tambahan. Pada dasarnya umkm ini didirikan oleh Ibuk Almardiah dengan tujuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang menganggur di desa Silungkang khususnya perempuan yang hanya berprofesi sebagai ibu rumah tangga saja dan hanya dirumah saja. Adanya lowongan kerja yang diciptakan oleh umkm ini diharapkan dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Sehingga tidak hanya kaum laki-laki saja yang mendapatkan

penghasilan namun juga dengan para wanita baik yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga ataupun para wanita yang tidak tamat sekolah atau mereka yang tamat sekolah namun tidak menyambung kejenjang yang lebih tinggi.

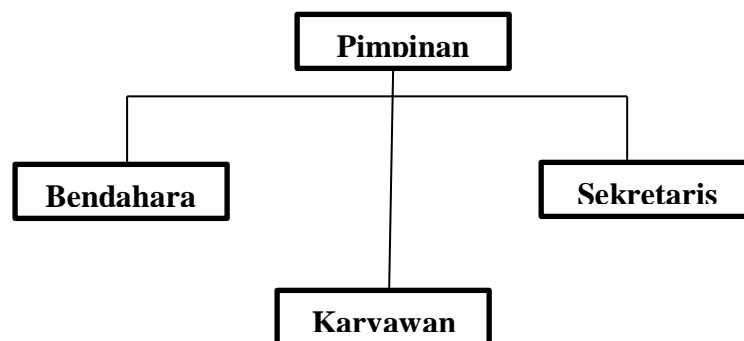
1. Visi Perusahaan

Diharapkan adanya perubahan yang lebih baik dari tahun ke tahun untuk umkm Songket Silungkang Aina yang akan memberikan banyak lowongan pekerjaan kepada sumber daya manusia yang tidak terpakai atau yang sedang mencari pekerjaan. Serta meningkatkan pendapatan masyarakat didesa Silungkang pada khususnya dan kota Sawahlunto pada umumnya.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan. Karena sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dengan sikap disiplin dan motivasi kerja yang baik akan memberikan prestasi kerja yang lebih efektif dan efisien. Suatu sistem kerja yang baik dengan adanya kolaborasi yang tepat diantara seluruh perangkat yang ada di perusahaan tersebut. Berikut adalah struktur organisasi dari umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto:

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi UMKM Songket Silungkang Aina



Sumber: Dokumen UMKM Songket Silungkang Aina (2021)

B. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Variabel Penelitian

a) Disiplin Kerja

Tabel 4.1
Deskriptif Disiplin Kerja

Kategori	1	2	3	4	5	6	7	8	%
STS	4	0	0	0	0	0	0	0	0,8%
TS	4	4	12	8	4	4	12	0	9,6%
R	24	20	16	12	28	28	8	36	34,4%
S	8	8	12	12	8	8	8	4	13,6%
SS	0	8	0	8	0	0	12	0	5,6%
Total	40	40	40	40	40	40	40	40	

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 28

Berdasarkan informasi yang ada pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa, jumlah variabel disiplin kerja adalah sebesar 5,6% mengatakan sangat setuju, 13,6% responden mengatakan setuju, 34,4% responden mengatakan ragu, kemudian 9,6% responden yang mengatakan tidak setuju dan 0,8% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Melalui hasil perhitungan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa deskriptif variabel disiplin kerja dengan tanggapan responden terbanyak adalah terhadap item pernyataan disiplin kerja dengan pilihan ragu sebesar . Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan disiplin kerja adalah ragu.

Tabel 4.2
Jawaban Responden Disiplin Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	4	4	24	8	0
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah bekerja	0	4	20	8	8
3	Saya selalu mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan	0	12	16	12	0
4	Waktu istirahat kerja sesuai dengan yang telah ditentukan	0	8	12	12	8
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	4	28	8	0
6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan skema penuh tanggung jawab	0	4	28	8	0
7	Saya melakukan tugas-tugas yang diberikan sampai selesai setiap harinya	0	12	8	8	12
8	Saya jarang absen jika tidak	0	0	36	4	0

	benar-benar dalam keadaan yang mendesak					
--	---	--	--	--	--	--

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas, maka didapatkan informasi sebagai berikut : Pernyataan pertama, yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang, yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang, yang menjawab ragu berjumlah 24 orang, setuju berjumlah 8 orang dan sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-2, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 4 orang, ragu berjumlah 20 orang, setuju berjumlah 8 orang dan sangat setuju berjumlah 8 orang. Pernyataan ke-3 yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 12 orang, ragu berjumlah 16 orang, setuju berjumlah 12 orang dan sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-4, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 8 orang, ragu berjumlah 12 orang, setuju berjumlah 12 orang, dan tidak setuju berjumlah 8 orang. Pernyataan ke-5, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 4 orang, ragu berjumlah 28 orang, setuju berjumlah 8 orang, dan sangat setuju tidak ada.

Pernyataan ke-6, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 4 orang, ragu berjumlah 28 orang, setuju berjumlah 8 orang dan sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-7, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 12 orang, ragu berjumlah 8 orang, setuju berjumlah 8 orang dan sangat setuju berjumlah 12 orang. Pernyataan ke-8, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada, ragu berjumlah 36 orang, setuju berjumlah 4 orang dan sangat setuju tidak ada.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden untuk variabel disiplin lebih dominan menjawab ragu. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jawaban rersponden terhadap item pernyataan disiplin kerja adalah ragu.

b) Motivasi Kerja

Tabel 4.3
Deskriptif Motivasi Kerja

Kategori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	%
STS	0	4	0	4	0	4	0	0	0	2,4%
TS	8	0	0	0	4	16	8	0	4	8%
R	8	12	12	8	8	10	4	16	4	16,4%
S	16	24	24	24	20	5	28	20	28	37,8%
SS	8	0	4	4	8	5	0	4	4	7,4%
Total	40	40	40	40	40	10	40	40	40	

Sumber data diolah menggunakan SPSS 28

Berdasarkan informasi yang ada pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa, jumlah variabel motivasi kerja adalah sebesar 7,4% mengatakan sangat setuju, 37,8% responden mengatakan setuju, 16,4% responden mengatakan ragu, kemudian 8% responden yang mengatakan tidak setuju dan 2,4% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Melalui hasil perhitungan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa deskriptif variabel untuk motivasi kerja dengan tanggapan responden terbanyak adalah terhadap item pernyataan motivasi kerja dengan pilihan setuju senilai 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan motivasi kerja adalah setuju.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya ingin terdorong untuk menyelesaikan tugas	0	8	8	16	8
2	Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri	4	0	12	24	0
3	Saya menikmati tanggung jawab terhadap pekerjaan	0	0	12	24	4
4	Hubungan baik dengan karyawan lain	4	0	8	24	4
5	Ada pengawasan kerja di kantor	0	4	8	20	8
6	Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan	4	16	10	5	5

7	Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	8	4	28	0
8	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal, makan dan minum saya	0	0	16	20	4
9	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja	0	4	4	28	4

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas, maka didapatkan informasi sebagai berikut : Pernyataan pertama, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 8 orang, ragu berjumlah 8 orang, setuju 16 orang dan sangat setuju 8 orang. Pernyataan ke-2, yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang, tidak setuju tidak ada, ragu berjumlah 12 orang, setuju berjumlah 24 orang dan yang menjawab sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-3, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju juga tidak ada, ragu berjumlah 12 orang, setuju berjumlah 24 orang dan sangat setuju berjumlah 4 orang. Pernyataan ke-4, yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang, untuk tidak setuju tidak ada, ragu berjumlah 8 orang, setuju berjumlah 24 orang dan sangat setuju berjumlah 4 orang. Pernyataan ke-5, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 4 orang, untuk ragu berjumlah 8 orang, setuju berjumlah 20 orang dan sangat setuju berjumlah 8 orang.

Pernyataan ke-6, yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 orang, tidak setuju berjumlah 16 orang, ragu berjumlah 10 orang, setuju berjumlah 5 orang, dan sangat setuju berjumlah juga 5 orang. Pernyataan ke-7, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 8 orang, ragu berjumlah 4 orang, setuju berjumlah 28 orang dan sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-8, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju juga tidak ada, ragu berjumlah 16 orang, setuju berjumlah 20 orang dan sangat setuju berjumlah 4 orang. Pernyataan ke-9, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju 4 orang, ragu berjumlah 4 orang, setuju berjumlah 28 orang dan sangat setuju berjumlah 4 orang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah jawaban responden untuk variabel motivasi kerja

lebih dominan menjawab setuju senilai 4,7%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jawaban rersponden terhadap item pernyataan motivasi kerja adalah setuju.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Deskriptif Kinerja Karyawan

Kategori	1	2	3	4	5	6	7	8	%
STS	5	0	0	0	0	0	0	0	1%
TS	4	0	9	12	5	4	9	5	9,6%
R	18	36	26	14	17	28	13	30	36,4%
S	8	4	5	14	9	8	5	0	10,6%
SS	5	0	0	0	9	0	13	5	6,4%
Total	40	40	40	40	40	40	40	40	

Sumber data diolah menggunakan SPSS 28

Berdasarkan informasi yang ada pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa, jumlah variabel kinerja karyawan adalah sebesar 6,4% mengatakan sangat setuju, 10,6% responden mengatakan setuju, 36,4% responden mengatakan ragu, kemudian 9,6% responden yang mengatakan tidak setuju dan 1% responden mengatakan sangat tidak setuju.

Melalui hasil perhitungan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa deskriptif variabel untuk kinerja karyawan dengan tanggapan responden terbanyak adalah terhadap item pernyataan kinerja karyawan dengan pilihan ragu senilai 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap item pernyataan kinerja karyawan adalah ragu.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Kinerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja	5	4	18	8	5
2	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	0	36	4	0
3	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0	9	26	5	0
4	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	0	12	14	14	0
5	Saya bekerja dengan	0	5	17	9	9

	cekatan dan cepat					
6	Hasil kerja saya melebihi dari standar target yang telah ditentukan	0	4	28	8	0
7	Memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan	0	9	13	5	13
8	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan saya dengan target yang telah direncanakan perusahaan	0	5	30	0	5

Berdasarkan hasil tabel 4.4 diatas, maka didapatkan informasi sebagai berikut : Pernyataan pertama, yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 8 orang, tidak setuju berjumlah 4 orang, ragu berjumlah 18 orang, setuju berjumlah 8 orang, dan sangat setuju 5 orang. Pernyataan ke-2, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju tidak ada juga, ragu berjumlah 36 orang, setuju berjumlah 4 orang dan sangat setuju tidak ada juga. Pernyataan ke-3, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 9 orang, ragu berjumlah 26 orang, setuju berjumlah 5 orang dan sangat setuju tidak ada yang menjawabnya. Pernyataan ke-4, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 12 orang, ragu berjumlah 14 orang, setuju berjumlah 14 orang dan sangat setuju tidak ada. Pernyataan ke-5, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 5 orang, ragu berjumlah 17 orang, setuju berjumlah 9 orang dan sangat setuju berjumlah 9 orang.

Pernyataan ke-6, yang menjawab sangat tidak ada, tidak setuju berjumlah 4 orang, ragu berjumlah 28 orang, setuju berjumlah 8 orang dan sangat setuju berjumlah tidak ada. Pernyataan ke-7, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 9 orang, ragu berjumlah 13 orang, setuju berjumlah 5 orang, dan sangat setuju berjumlah 13 orang. Pernyataan ke-8, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tidak setuju berjumlah 5 orang, ragu berjumlah 30 orang, setuju tidak ada orang dan sangat setuju berjumlah 5 orang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa

jumlah jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan lebih dominan menjawab ragu senilai 36,4%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan kinerja karyawan adalah ragu.

2. Analisis Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item (Sarjono, 2011). Untuk menguji validitas data akan digunakan korelasi *product moment*. Uji validitas dilakukan terhadap 40 kuesioner yang telah diisi secara lengkap oleh responden. Item dinyatakan valid bila r hitung lebih besar dari r tabel. Dalam r tabel ($a, n-2$), sehingga $r_{tabel} (5\%, 40-2) = 0,361$.

Berdasarkan dari rumus maka didapatkan hasil pada butir pertanyaan satu didapatkan nilai r hitung sebanyak 0,779, pada butir pertanyaan kedua r hitungnya 0,883, pada pertanyaan butir ketiga nilai r hitungnya 0,645, pada pertanyaan butir ke empat nilai r hitungnya 0,732, pada pertanyaan butir kelima nilai r hitungnya 0,703, pada pertanyaan butir keenam nilai r hitungnya 0,608, pada butir pertanyaan ketujuh nilai r hitungnya 0,723 dan yang terakhir pada butir ke 8 nilai r hitungnya sebanyak 0,654. Maka berdasarkan nilai r hitung yang didapatkannya maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang akan menunjukkan sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Cronbact Alpha*.

1) Disiplin kerja

Berikut hasil reliabilitas dari variabel disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,661	8

Sumber: instrument angket (diolah) menggunakan SPSS 28

Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,661. Berdasarkan nilai reliabilitas dari variabel disiplin kerja $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

2) Motivasi Kerja

Berikut hasil reliabilitas dari variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,693	9

Sumber: instrument angket (diolah) menggunakan SPSS 28

Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,693 Berdasarkan nilai reliabilitas dari variabel motivasi kerja $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

3) Kinerja Karyawan

Berikut hasil reliabilitas dari variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,655	8

Sumber: data uji coba instrument angket (diolah) menggunakan SPSS 28

Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,655 Berdasarkan nilai reliabilitas dari variabel kinerja karyawan $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

c) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,44389886
Most Extreme Differences	Absolute		,160
	Positive		,128
	Negative		-,160
Test Statistic			,160
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,011
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,011
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,008
		Upper Bound	,014

Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan sehingga diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig 2-Tailed) sebesar 0,014 Karena nilai tingkat errornya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

d) Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan inflaction faktor dan nilai VIF, dimana nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance 0,1 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas . Berikut hasil tolerance dan VIF

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.463	2100		2.400	.352		
	Disiplin kerja	.771	.133	.806	5.782	.000	.965	2.442
	Motivasi Kerja	.248	.196	.197	1.265	.217	.934	1.567

a. dependent variable: kinerja karyawan

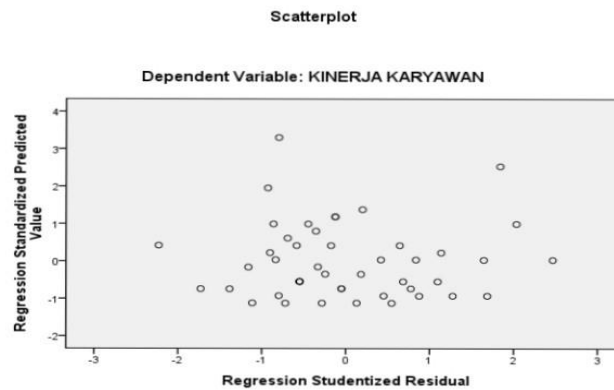
Sumber: Data olahan spss versi 28

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai tolerance adalah sebesar 0,965 artinya nilai ini lebih besar dari 0,1, berdasarkan nilai tolerance maka indikasinya tidak terjadi multikolonieritas. Dan berdasarkan nilai VIF diperoleh nilainya 2.442 artinya nilai VIF ini lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Jadi melihat nilai tolerance dan VIF kesimpulannya adalah model regresi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak terjadi multikolonieritas.

e) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan ketentuan yaitu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya apabila titik-titik dalam grafik menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil Uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olahan spss versi 28

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dengan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas dan jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

f) Kofisiensi Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil koefisien determinasi:

Tabel 4.13
Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,989	,989	,43
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan output SPSS 28 diperoleh nilai R Square sebesar 0,989 atau 98,9%. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Aina Silungkang adalah sebesar 98,9%. Sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk mengetahui intensitas hubungan variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai koefisien korelasi . Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r (korelasi) adalah 0,995 yang mana dapat dikategorikan dalam interpretasi sangat tinggi (bisa dilihat pada tabel 3.3 Interval Koefisien).

g) Uji (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian uji t sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,292	,373		,782	,439
	Disiplin Kerja	,608	,085	,624	7,138	<,001
	Motivasi Kerja	,381	,089	,375	4,296	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Disiplin

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Aina Silungkang

b. Motivasi kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Aina Silungkang

h) Uji Simultan (f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f adalah sebagai berikut

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,112	2	322,556	1732,615	<,001 ^b
	Residual	6,888	37	,186		
	Total	652,000	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja						

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikan f (F_{sig}) sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina

i) Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,292	,373		,782	,439
	Disiplin Kerja	,608	,085	,624	7,138	<,001
	Motivasi Kerja	,381	,089	,375	4,296	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + I$$

$$Y = 0,292 - 0,608 x_1 + 0,381 x_2 + I$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai konstanta, yakni 0,292 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel (disiplin kerja dan motivasi kerja) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan nilai konstanta yaitu 0,292. Besarnya nilai koefisien (b1) bernilai positif yakni 0,608. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,608 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya tetap. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,608 dengan asumsi variabel disiplin kerja nilainya tetap.
- b. Besarnya nilai koefisien (b2) bernilai positif yakni 0,381 . Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel motivasi nilainya tetap. Dan sebaliknya penurunan satu satuan motivasi kerja

akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,381 dengan asumsi variabel motivasi nilainya tetap.

C. Pembahasan

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan kinerja karyawan adalah sebesar 0,001 berarti kecil dari 0,05. Sehingga H01 ditolak dan Ha 1 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah berbanding lurus atau berdampak positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya tahun 2015 jurusan Manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In di Yogyakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan yang didapatkan yaitu sebanyak 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga didapatkan juga H01 ditolak dan Ha1 diterima.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan kinerja karyawan adalah sebesar 0,001 berarti kecil dari 0,05. Sehingga H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. namun harus tetap diseimbangkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Sehingga

hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah berbanding lurus atau berdampak positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dewi tahun 2017 jurusan Manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (PERSERO) RCU Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat signifikan yang didapatkan yaitu sebanyak 0,014 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga didapatkan juga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikan sebesar 0,001 karena nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja(X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil output dari SPSS juga menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama yaitu 0,989 atau sebanyak 98,9%. Sehingga ada sisanya sebesar 2,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikutsertakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dewi tahun 2017 jurusan Manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (PERSERO) RCU Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang simultan antara variabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM Songket Silungkang Aina.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan disiplin kerja adalah sebesar 0,001 berarti kecil dari 0,05. Sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a 1} diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS dalam uji t didapatkan nilai signifikan motivasi kerja adalah sebesar 0,001 berarti kecil dari 0,05. Sehingga H₀₁ ditolak dan H_{a 1} diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Hal ini dibuktikan dengan hasil output dari SPSS menunjukkan nilai yang didapatkan untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama yaitu 0,989 atau sebanyak 98,9%. Sehingga ada sisanya sebesar 2,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti ikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji F juga didapatkan kesimpulan bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 yang menyebabkan adanya hubungan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

B. Saran

a. Bagi Perusahaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, UMKM Songket Silungkang Aina sebaiknya dapat menerapkan berbagai kebijakan berkaitan yang mampu mendorong terciptanya kinerja yang baik seperti tahun-tahun sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat ditandakan dengan terciptanya produk yang baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan terkait bagaimana menghasilkan produk yang berkualitas juga dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan produksi dalam UMKM Songket Silungkang ini khususnya.

b. Bagi Peneliti

Setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu memberikan pengembangan variabel dari penelitian ini. sehingga dapat diharapkan mampu meneliti dengan variabel yang berbeda dan tempat yang berbeda dalam jangkauan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, S., & Hardi, U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.
- Alimudin, A., Falani, A. Z., Mudjanarko, S. W., & Limantara, A. D. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1),
- Biru, M., Utami, H., & Mayowan, Y. (2016). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(2), 50–56.
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Enterpreuner Dan Enterpreneurship*, 5(1), 19–25.
- Chuzaimah. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 7(2), 34–56.
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66–77.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1),
- Hanum, A. N., & Sinarasri, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi e commerce dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm (studi kasus umkm di wilayah kota semarang). *Maksimum Media Akuntansi*, Vol. 1(No. 1), 1–15.
- Indiworo, H. E. (2017). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm. *EQUILIBRIA PENDIDIKAN : Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 1(1), 40.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- asmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani, Cetakan 1, PT Bumi Aksara, Jakarta

- Kuntjojo. 2009. Metodologi Penelitian, Kediri.
- Kusuma Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Hotel Muria Semarang, Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, 2001, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung, Rosdakarya
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.

