

Kedisiplinan Dan Motivasi: Dua Pilar Utama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UMKM UD Arjasa Kota Batu

Thobias Deke¹, Mohammad Rofiudin², Santoso³, Martono⁴, Nurhalim Ferico A⁵

¹Mahasiswa Prodi Manajemen STIE Indocakti Malang

^{2,3,4,5}Dosen Prodi Manajemen STIE Indocakti Malang

Corresponden email: mohammadr072@gmail.com; thobiasdeke09@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bisnis UMKM UD Arjasa Kota Batu. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada usaha UMKM di UD Arjasa Kota Batu (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada usaha UMKM di UD Arjasa Kota Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bisnis UMKM UD Arjasa Kota Batu. Sampel penelitian ini adalah populasi yang berjumlah 35 responden. Dalam penelitian ini terdapat dua instrumen penelitian yang terdiri dari dokumentasi dan angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,742 dengan signifikansi menunjukkan 0,000. Nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). (2) Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu. (3) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu yang dibuktikan berdasarkan nilai thitung 3,755 > ttabel 2,036 dan Sig 0,001 < 0,05.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap usaha didirikan dengan tujuan kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan di masa depan. Dalam konteks ini, kelangsungan hidup usaha tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial tetapi juga dengan pemeliharaan tenaga kerja. Karyawan dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan suatu usaha, oleh karena itu, perencanaan dan penataan sumber daya manusia menjadi krusial. Kedisiplinan di tempat kerja dianggap sebagai fungsi operatif yang sangat penting, karena disiplin yang baik berkorelasi positif dengan prestasi kerja yang tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal.

Disiplin kerja tidak hanya mencakup ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga melibatkan kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Dewi 2021).

Motivasi diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan karyawan yang bekerja dengan semangat dan maksimal. Target yang jelas dan imbalan yang dihasilkan dari pencapaian tujuan dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmad, Sarboini, & Fitriliana 2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Fathaniyaturrisika & Lestariningsih (2022) menjelaskan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar untuk seseorang dalam mengembangkan dan melakukan penyesuaian diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini dapat diaplikasikan dalam konteks UD Arjasa, sebuah UMKM di bidang Kerajinan Kayu. Meskipun UD Arjasa telah berhasil dalam ekspor produknya, tingkat kedisiplinan karyawan masih menjadi tantangan.

Penerapan kedisiplinan dan motivasi kerja di UD Arjasa diharapkan dapat mendorong kemajuan usaha tersebut. Observasi menunjukkan bahwa kurangnya motivasi di UD Arjasa menjadi salah satu hambatan utama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD Arjasa, Kota Batu.

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan Atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin, kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Hasibuan, 2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sutrisno 2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Sanksi tersebut mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar. Menurut (Agustini 2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan Pada Atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Motivasi Kerja

Motivasi menurut (Mangkunegara and Prabu 2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Menurut (Hartatik, 2018), motivasi merupakan hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan (Fahmi 2018) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)". Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Indikator motivasi menurut (Mangkunegara and Prabu 2017) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik yaitu Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang didapat ditempat kerja misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di perusahaan
2. Kebutuhan Rasa Aman yaitu Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas dan bahaya
3. Kebutuhan Sosial yaitu Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama seperti interaksi yang baik antar sesama karyawan
4. Kebutuhan Akan Penghargaan yaitu Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang seperti perhatian dan reputasi
5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan yaitu Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan seperti motivasi dari pimpinan

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara and Prabu 2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Shaleh and Firman 2018) Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Johan Witmore dalam *Coaching for Performance*, (Rismawati and Mattalata 2018) Kinerja karyawan adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan.

Menurut (Insan, 2017) Kinerja karyawan (*performance*) adalah *successfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Menurut (Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan Menurut (Sutrisno 2019) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu

sebagai berikut :

1. Hasil Kerja yaitu Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu Dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Penelitian ini untuk mengukur pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu dengan menggunakan 35 responden sebagai sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas data, peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila r hitung lebih besar dari r tabel. Dari validitas yang telah disajikan (lampiran) dapat diketahui semua butir pertanyaan tentang variabel Kedisiplinan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada tabel (lampiran) menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0.60 , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kedisiplinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Model dapat dinyatakan mengalami syarat linieritas apabila *Sig Linearity* < 0.05 dan nilai *Deviation From Linearity Sig* > 0.05 . Berdasarkan output (lampiran) maka diperoleh nilai pada Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. Linearity* data tersebut adalah sebesar $0.000 < 0.05$ (lebih kecil

dari 0,05) dan nilai *Sig. Deviation From Linearity* data tersebut adalah sebesar $0,540 > 0.05$ (lebih besar dari 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan adalah linier dan motivasi kerja terhadap kinerja juga linier.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 1 : Uji Normalitas

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58178635
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.074
Test Statistic		.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian uji normalitas dengan pengujian dengan uji *Normalitas Kolmogrov-Smirnov* maka diketahui bahwa nilai dari *Test Statistic* sebesar 0.133 dengan demikian maka penyebaran data dalam penelitian ini dinyatakan normal.

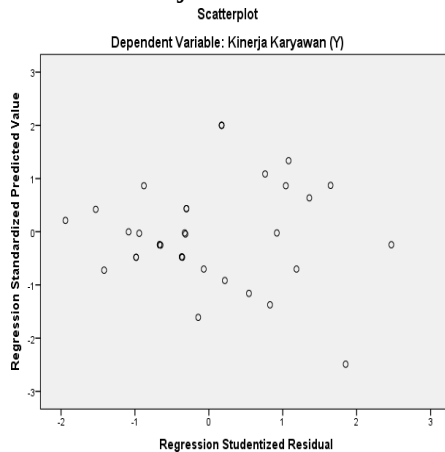
Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Lampiran). Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat scatterplot (alursebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel independen yang telah terstandarisasi. Apabila sebaran titik dalam *scatterplot* tidak membentuk atau alur tertentu, maka data-data yang diperoleh tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer, Diolah 2023

dapat dilihat pada tabel berikut. Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari uji asumsi klasik di atas dapat disimpulkan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal serta tidak terdapat multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga memenuhi persyaratan untuk melakukan regresi berganda (*multiple regression analysis*) untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis. Analisis digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian persamaan regresi

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.588	3.254		.488	.629		
Kedisiplinan (X1)	.462	.113	.487	4.079	.000	.801	1.249
Motivasi Kerja (X2)	.476	.127	.449	3.755	.001	.801	1.249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.14 dapat dilihat koefisien untuk persamaan regresi dalam penelitian ini yang dapat disusun dalam persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 1,588 + 0,462X_1 + 0,476X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.502	2	73.751	27.742	.000 ^b
Residual	85.070	32	2.658		
Total	232.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Dari Uji F pada tabel di atas, nilai $F_{hitung} 27.742 > 3.28 F_{tabel}$ dengan signifikansi yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka uji regresi dikatakan signifikan. Atau dengan melihat angka signifikannya jika nilai signifikansi $<$ tingkat probabilitas ($\alpha = 0,05$), maka secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.588	3.254		.488	.629		
Kedisiplinan (X1)	.462	.113	.487	4.079	.000	.801	1.249
Motivasi Kerja (X2)	.476	.127	.449	3.755	.001	.801	1.249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

1. Pengujian variabel Kedisiplinan (X1) tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mana dapat dibuktikan berdasarkan
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki tanda positif yang pada nilai thitung $4.079 > t_{tabel} 2.036$ dan Signifikansi $0.000 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan (X1) di Hipotesis H_1 pada penelitian ini di terima.
3. Pengujian variabel menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang mana dapat dibuktikan berdasarkan pada nilai thitung $3.755 > t_{tabel} 2.036$ dan Signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian maka di Hipotesis H_2 pada penelitian ini di terima.

Tabel 3 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Probabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	4.079	2.036	0.000	0.05	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	3.755	2.036	0.001	0.05	Signifikan

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien berganda atau R (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.634	.611	1.63047	1.566

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas dan menunjukkan bahwa nilai koefisien *rsquare* adalah sebesar 0,634 yang artinya bahwa 63,4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kedisiplinan (X1) Motivasi Kerja (X2), sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diketahui bahwa Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad, Sarboini, Fitriliana, (2022) menjelaskan bahwa kedisiplinan semakin baik seperti keterlibatan moral karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja, kemudian karyawan saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan, karyawan akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dan karyawan selalu untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan UMKM UD Arjasa Kota Batu, tentunya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pada usaha tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diketahui bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019) yang menjelaskan bahwa Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan uji analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil Uji F nilai $F_{hitung} 27.742 > 3.28 F_{tabel}$ dengan signifikansi yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan pengaruh Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kedisiplinan berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu dapat dibuktikan berdasarkan pada nilai $t_{hitung} 4.079 > t_{tabel} 2.036$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha UMKM UD Arjasa Kota Batu dapat dibuktikan berdasarkan pada nilai $t_{hitung} 3.755 > t_{tabel} 2.036$ dan $Sig\ 0,001 < 0,05$.

Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi UMKM UD Arjasa Kota Batu agar lebih gencar melakukan beberapa terobosan baru yang mampu mengangkat dan mendukung peningkatan kedisiplinan sehingga

- mampu mendorong produktivitas pada usaha yang sedang dijalankan.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain hal ini terbukti bahwa masih terdapat variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian dan apabila ingin mengkaji dengan judul sejenis diharapkan melakukan penelitian di instansi atau usaha yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47–62.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi." *Buletin Studi Ekonomi* 26(1): 72.
- Febriyanni, Rani, Hade Chandra Batubara, and Muslim Marpaung. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro." *Jurnal EMTKITA* 7(1): 62–70.
- Hartatik, Puji. "Indah, 2018." *Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana*.
- Hasibuan, Malayu S P, and H Malayu S P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Katarina, Katarina, and Firmansyah Kusumayadi. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(1):199–204.
- Kristanti, Desi, and Ria Lestari. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri)." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 4(2):107–16.
- Mangkunegara, A A, and Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14, PT." *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Rahmad, Fariz, Sarboini Sarboini, and Fitriliana Fitriliana. 2022. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Banda Aceh." *Serambi Konstruktivis* 4(2): 255–62.
- Rismawati, S E, and S E Mattalata. 2018. *1 Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Shaleh, Mahadin, and S Pd Firman. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sugiyono, Prof. 2016. "Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)." *Bandung: Alfabeta Cv*
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh)* Jakarta: Prenadamedia Group.