

Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM Makanan di Metland Cibitung

Irene Abelianata Yudiansyah^{1*}, Novi Fitria Hermiati²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

E-mail: abelianata288@gmail.com

Received: 12-06-2025 Revised : 24-07-2025 Accepted : 05-08-2025 Published : 15-08-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk makanan di Metland Cibitung. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan populasi sebanyak 29 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam peningkatan motivasi dan disiplin kerja, guna mendukung keberhasilan serta daya saing UMKM. Rekomendasi diberikan agar UMKM fokus pada strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, UMKM

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance in food product SMEs in Metland Cibitung. The research employed a quantitative survey method with a population of 29 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS. The results indicate that both work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings highlight the importance of effective human resource management, particularly in enhancing motivation and discipline, to support the success and competitiveness of SMEs. Recommendations are provided for SME to focus on continuous strategies for improving employee motivation and work discipline.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource, MSMEs

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sangat dipengaruhi oleh performa para karyawannya. Dalam era persaingan bisnis yang semakin intens, UMKM dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan mutu kerja agar mampu bertahan serta memperluas jangkauan pasar (Wijaya *et al.*, 2024). Industri makanan sebagai bagian dari UMKM di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, tidak hanya memberikan dampak ekonomi lokal, tetapi juga menciptakan peluang kerja bagi masyarakat (Krisna, 2024). Oleh sebab itu, menelusuri faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan usaha (Irfan *et al.*, 2024).

Dua faktor yang sering dianggap fundamental dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja menggambarkan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang memengaruhi tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyuni *et al.*, 2021). Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja Carcia & Da

Silva, 2023). Kedua aspek ini dipercaya memainkan peran vital dalam membentuk perilaku, sikap, hingga produktivitas karyawan, terlebih di lingkungan UMKM yang umumnya menghadapi keterbatasan sumber daya.

Meskipun sejumlah penelitian telah membuktikan adanya keterkaitan positif antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan, sebagian besar riset tersebut masih lebih banyak difokuskan pada perusahaan besar atau sektor formal. Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di UMKM, khususnya pada industri makanan di kawasan Metland Cibitung. UMKM memiliki karakteristik tersendiri, seperti struktur organisasi yang lebih sederhana dan hubungan kerja yang cenderung lebih personal, sehingga dinamika motivasi dan disiplin kerja pun bisa berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar (Lubritami, 2023).

Selain itu, UMKM produk makanan di Metland Cibitung dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti persaingan yang ketat, perubahan selera konsumen, dan keterbatasan tenaga kerja yang kompeten. Dalam situasi seperti ini, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik menjadi aset penting agar UMKM mampu bersaing dan berkembang. Oleh karena itu, kajian yang mendalam mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi serta menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk makanan di Metland Cibitung. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik dari sisi akademis maupun praktis, khususnya dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif bagi pelaku UMKM.

Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Lokasi penelitian berfokus pada UMKM produk makanan yang beroperasi di Metland Cibitung. Seluruh karyawan UMKM tersebut, sebanyak 29 orang, menjadi populasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada seluruh anggota populasi. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan *software SPSS*. Tahapan analisis mencakup pengujian uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, serta penerapan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karena jumlah populasi terbatas, metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh 29 karyawan dijadikan responden agar hasil penelitian dapat mewakili kondisi sebenarnya.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic*, yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Reliabilitas			
<i>Case Processing Summary</i>			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	29	100,0
	<i>Excluded^a</i>	0	0
	<i>Total</i>	29	100,0

Dari tabel diatas dapat disimpulkan, uji reliabilitas dilakukan menggunakan 29 data responden 100% dari total data Artinya, tidak ada data yang hilang atau tidak dapat digunakan. Sehingga hasil uji reliabilitas dapat diandalkan. Untuk interpretasi reliabilitas lebih lanjut, perlu dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dan lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,960	18

Dari table diatas terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukan $0,960 > 0,60$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan reliabel.

Uji Validitas

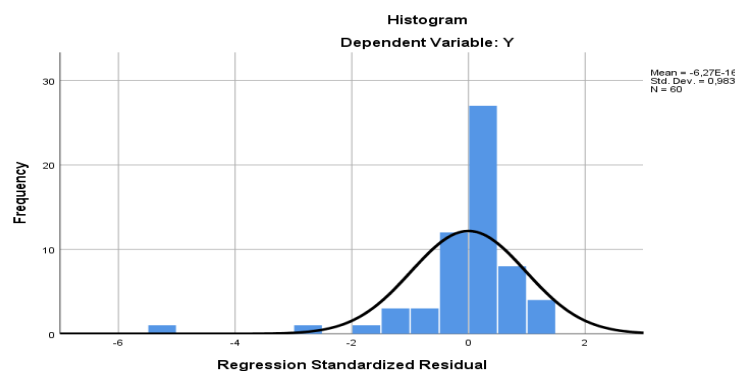
Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja				
	X1.1	0,799	0,330	Valid
	X1.2	0,653	0,330	Valid
	X1.3	0,789	0,330	Valid
	X1.4	0,797	0,330	Valid
	X1.5	0,742	0,330	Valid
	X1.6	0,677	0,330	Valid
Disiplin Kerja				
	X2.1	0,770	0,330	Valid
	X2.2	0,768	0,330	Valid
	X2.3	0,855	0,330	Valid
	X2.4	0,808	0,330	Valid
	X2.5	0,844	0,330	Valid
	X2.6	0,841	0,330	Valid
Kinerja Karyawan				
	Y1	0,644	0,330	Valid
	Y2	0,829	0,330	Valid
	Y3	0,743	0,330	Valid
	Y4	0,757	0,330	Valid
	Y5	0,865	0,330	Valid
	Y6	0,849	0,330	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,330, sehingga dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk variabel yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Pada variabel Motivasi Kerja, seluruh enam item menunjukkan nilai r hitung di atas 0,650, yang mengindikasikan kekuatan hubungan yang cukup tinggi antara item dan skor total. Demikian pula pada variabel Disiplin Kerja, item-item memiliki nilai validitas yang sangat tinggi, dengan item X2.3 mencapai 0,855, menunjukkan bahwa instrumen ini sangat representatif dalam mencerminkan kedisiplinan kerja. Untuk variabel Kinerja Karyawan, nilai r hitung berkisar antara 0,644 hingga 0,865, yang menegaskan bahwa alat ukur ini mampu menggambarkan dimensi kinerja secara menyeluruh. Validitas yang kuat ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki kualitas yang dapat diandalkan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Data pada diagram normalitas diatas, menggambarkan garis sama - sama simetris maka data berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R Std. Error of the Estimate</i>
1	0,791 ^a	0,626	0,613	2,388

Diperoleh koefisien determinasi (R Square) yaitu : 0,626 bahwa pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja), terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 62,6%.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 5, Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>									
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Correlations</i>			<i>Collinearity Statistics</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>	<i>Tolerance</i> <i>VIF</i>

1 (Constant)	3,294	2,349		1,402	,166					
X1	,394	,145	,369	2,711	,009	,742	,338	,220	,355	2,819
X2	,473	,138	,464	3,416	,001	,760	,412	,277	,355	2,819

Dari data di atas menyatakan X1 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja UMKM), dengan nilai t hitung $2,711 > t$ tabel $1,671$ dan sig $0,009 < 0,05$ dan X2 (Disiplin Kerja) juga memiliki pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai t hitung $3,416 > t$ tabel $1,671$ serta sig $0,001 < 0,05$. Artinya semakin baik Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan pada UMKM Produk Makanan di Metland Cibitung. keduanya berpengaruh pada Y dengan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545,056	2	272,528	47,778	,000 ^b
	Residual	325,128	57	5,704		
	Total	870,183	59			

Secara simultan variabel independen X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung = $47,778 > f$ tabel = $3,16$ dan sig $0,000 < 0,05$. Dengan hasil H_0 ditolak H_a diterima.

Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg. Secara teoritis, motivasi menjadi pendorong internal yang menggerakkan individu untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian, maupun ekstrinsik seperti insentif atau penghargaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini terjadi karena motivasi membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kualitas hasil kerja. Selain itu, motivasi berperan dalam membangun semangat kerja, ketekunan, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang kesemuanya merupakan indikator utama kinerja. Karyawan yang termotivasi juga cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan memiliki kecenderungan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan, sehingga dapat memenuhi target kinerja yang ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Arifuddin et al., (2023) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta etika profesional yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu,

tanggung jawab, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini berdampak langsung pada efektivitas kerja dan pencapaian hasil yang sesuai dengan standar organisasi. Disiplin kerja menciptakan keteraturan dan stabilitas operasional yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Selain itu, disiplin kerja berkontribusi dalam membentuk budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya memperkuat integritas dan etos kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Perkasa et al., (2023) dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan UMKM produk makanan di Metland Cibitung, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa kedua *variabel independen*, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 62,6%. Secara parsial, motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal serupa juga berlaku pada *variabel* disiplin kerja, yang secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam aspek peningkatan motivasi dan penegakan disiplin kerja, guna mendukung keberhasilan dan daya saing UMKM produk makanan di Metland Cibitung. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi manajemen yang terfokus pada upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja organisasi dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206-215.
- Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29-40.
- Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(6).
- Krisna, A. E. (2024). Transformasi UMKM melalui industri kreatif: Pendekatan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 66-81.
- Lubritami, R. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA UNIT MIKRO KECIL "MAKANANKU. MCN" KOTA MAKASSAR (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA)*. 3(1), 102–109. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2464>
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Rostina, C. N. (2023). The influence of the physical work environment, work motivation, and work discipline on employee

performance. *KnE Social Sciences*, 286-295.

Wahyuni, A., Fatimah, E. S., & Arifin, B. S. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 14-32.

Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 77-83.