

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
KERAJINAN TENUN SONGKET AINA SILUNGKANG KOTA
SAWAH LUNTO**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

RAHMAD SAFITRA
NIM. 191000461201013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KERAJINAN TENUN SONGKET AINA SILUNGKANG KOTA SAWAH LUNTO

RAHMAD SAFITRA
NIM. 191000461201013

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Luntodengan sampel 40 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 4,332 > t^{\text{tabel}} 2,026$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,000 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa perkembangan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto. Hal ini dibuktikan dengan uji T dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 4,588 > t^{\text{tabel}} 2,026$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 23,934 > f^{\text{tabel}} 3,25$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000$ dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh $0,564$ atau $56,4\%$ dan $43,6\%$ selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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, (Indriyani, 2021).

Untuk menjalankan tugasnya, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu alat ukur kemampuan karyawan dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kerjanya. Kinerja yang timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan

teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya, (Hasibuan & Silvy, 2019).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Gejala masalah yang timbul di perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor, (Hasibuan & Silvy, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga motivasi karyawan yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman sertarekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Secara terukur danterencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif secara terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja, (Indriyani, 2021).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau disingkat (UMKM) merupakan basis ekonomi kerakyatan. Oleh karena itu sangat penting perannya dalam pembangunan ekonomi nasional karena memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas Negara. Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) menjadi pilihan strategis untuk meningkatkan pendapatan kelompok masyarakat berpendapatan rendah, dalam rangka mengurangi kesenjangan pendapatan dan kemiskinan melalui peningkatan kapasitas usaha dan keterampilan pengelolaan usaha, (Rizkia, 2018).

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tenun Songket Aina Silungkang merupakan salah satu Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang terletak di Jalan Lintas Sumatera Desa Silungkang Tigo Kecamatan Silungkang Kota

Sawahlunto Sumatera Barat. Usaha Mikro Kecil Menengah (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. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Songket Silungkang Aina ini memiliki karyawan sebanyak 40 orang.

Seiring dengan uraian di atas, Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tenun Songket Aina Silungkang ini memahami akan tujuan yang hendak dicapai, bahwa kinerja merupakan kuncinya, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, di antaranya disiplin dan motivasi. Pihak pemimpin menyadari, bahwa disiplin dan motivasi adalah paket dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam realisasinya akan terjadi banyak dinamika, misalnya masih ada karyawan yang datang terlambat, terlambat mengikuti kegiatan, terlambat mengikuti rapat dan terlambat menyerahkan laporan. Masih ditemukan izin kerja yang tidak disertai dengan surat keterangan, bahkan pada divisi pemasaran didapati karyawan tidak menjalankan kegiatan secara rutin. Kondisi ini menjelaskan, masih ada sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap tugas pokok yang diemban, yang jika dibiarkan dapat berakibat buruk terhadap kinerja di Tenun Songket Aina Silungkang.

Data observasi menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih rendah dalam hal prosedur izin dan penerapan sanksi keterlambatan. Kemudian, pengawasan pimpinan dalam evaluasi absensi tidak dijalankan secara rutin. Hal ini menunjukkan bahwa, disiplin karyawan rendah tidak hanya karena

karyawan itu sendiri, namun lemahnya peran pimpinan menyebabkan adanya celah atau peluang untuk tidak disiplin. Keadaan ini jika dibiarkan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja dan kinerja, yang kemudian berdampak terhadap kinerja di Tenun Songket Aina Silungkang.

Terkait motivasi, Tenun Songket Aina Silungkang menyadari belum ada upaya lain selain yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Artinya, motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong semangat kerja karyawan secara maksimal, namun demikian para karyawan tetap harus bekerja dengan baik. Kondisi ini memberikan konsekuensi yang kurang menguntungkan misalnya tidak tercapai target atau banyak aduan dari. Hal ini menjadi bukti, bahwa perlu adanya penguatan disiplin dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto?
3. Apakah Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawahlunto.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti.
Untuk menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Penelitian Lanjutan/Akademisi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti dalam penelitian.

3. Bagi Pemerintah.

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan digunakan sebagai tambahan informasi bagi pemerintah Kabupaten Solok.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penelitian ini disusun dalam III Bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data populasi dan sampel, metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

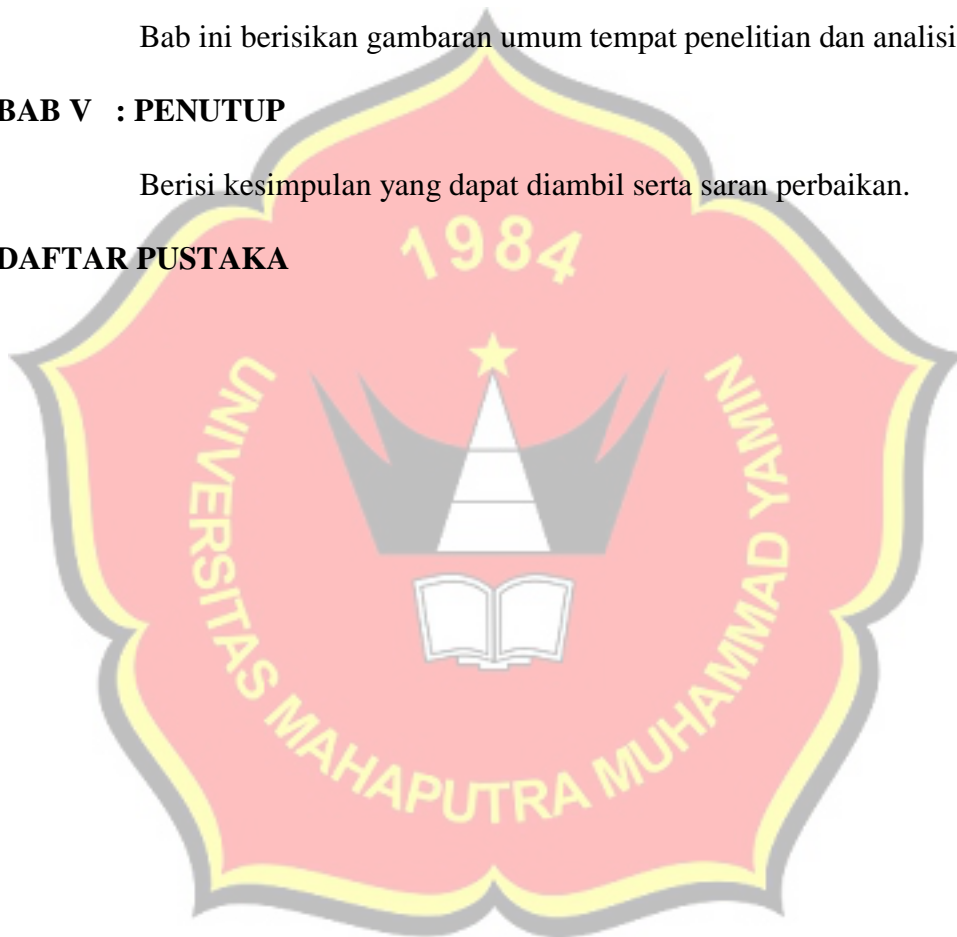
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum tempat penelitian dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan yang dapat diambil serta saran perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari Regresi Linear Berganda adalah persamaan regresi yaitu :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,861 + 0,439 X_1 + 0,282 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan seperti berikut :

- a. Konstanta sebesar 10,861 yang artinya jika variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) nilai nya tetap atau nol maka kinerja karyawan Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto 10,861.
- b. Koefisien regresi pada variabel Disiplin (X_1), sebesar 0,439 artinya terjadi hubungan yang positif antara Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto sebesar 0,439.
- c. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_2), sebesar 0,282 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X_2) dengan kinerja

karyawan. Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja karyawan yang naik adalah 0,282.

2. Hasil dari Determinan R² adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,564 atau 56,4%. Hasil ini yang artinya variabel independent Disiplin (X₁), Motivasi (X₂), memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja Karawan (Y) sebesar 56,14% sedangkan sisanya sebesar 0,436 atau 43,6%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti Pengalaman kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja.
3. Disiplin terhadap Kinerja Karyawan karena variabel Disiplin (X₁) memiliki nilai $t^{\text{hitung}} 4,332 > t^{\text{tabel}} 2,026$, dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa Disiplin (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). diketahui untuk $t^{\text{hitung}} 4,332 > t^{\text{tabel}} 2,026$, dan pengaruh X₁ terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima artinya terdapat pengaruh X₁ terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena variabel Motivasi (X₂) memiliki nilai t^{hitung} sebesar $t^{\text{hitung}} 4,588 > t^{\text{tabel}} 2,026$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima.

5. Berdasarkan penelitian diatas nilai f^{hitung} sebesar 23.934 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai f^{tabel} 3.25, hasil dari pengelolaan tersebut bahwa nilai f^{hitung} 23.934 > f^{tabel} 3,25 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Nilai f^{hitung} besar dari nilai f^{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Disiplin (X1) Motivasi (X2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa H3 diterima.

5.2 Saran

a. Bagi Perusahaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto 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 Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah Lunto ini khususnya.

b. Bagi Peneliti

Setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan bagi peneli 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

- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/168/174%0A>
- Fitriani, R., & Muhyadi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(3), 273–281.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING : Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Indah, D. R., Purwasih, L., & Maulida, Z. (2018). Pengendalian Persediaan Bahan Baku pada PT . Aceh Rubber Industries Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 157–173.
- Indrawati, N., Nasrah, R., Nurhayati, & Sriyanti, E. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok). *ECo-Buss*, 4(2), 313–321. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.269>
- Indrawati, N., Wahyuni, L., Nasrah, R., Nurhayati, & Sriyanti, E. (2021). *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)*. 4(6), 313–321.
- Indriyani, M. (2021a). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

- Indriyani, M. (2021b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. In *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar*.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019a). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019b). 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), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar*. 4(1), 32–39.
- Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 01–13.
- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi

- Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen Edisi 3* (Issue April). Widya Gama Press.
- Pattisahusiwa, H. M. (2021). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Dinas Koperasi Kota Makassar. In *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Prabowo, T. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. padurenan jaya konstruksi bekasi. *Parameter*, 4(1), 1–15.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Rizkia, N. (2018). Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sebelum dan Sesudah Memperoleh Pembiayaan dari Bank Umum Syariah. In *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. <https://doi.org/10.32877/eb.v2i2.108>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018a). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018b). 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.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.

Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.

Syafitri, E. O., Sryanti, E., & Arfimasri. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt . Lepen*. 2(1), 96–109.

Tias, N. M. N. (2021). Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Tahu Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Abian Tubuh (Studi Kasus Di Kelurahan Abian Tubuh Kecamatan Sandubaya Kota Mataram). In *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram*.

Triyaningsih, S. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2), 31–38.

Widayaningtyas, R., & Darmawati, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Macanan Jaya

Cemerlang Klaten). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 527–537.

Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok)*. 1(1), 76–87.

