

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM
(Studi Kasus pada Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S .Pd) Pada Prodi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

TEDDY CANDRA FERDIANSAH

NPM : 211.2.03.0016

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

Skripsi oleh:
Teddy Candra Ferdiansah
NPM: 2112030016

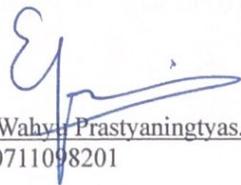
Judul:

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM
(Studi Kasus pada Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur)**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Pendidikan Ekonomi
FEB UN PGRI Kediri

Tanggal, 09 Juli 2025

Pembimbing I



Dr. Efa Wahya Prastyaningtyas, M.Pd.
NIDN. 0711098201

Pembimbing II



Dra. Elis Irmayanti, S.E., M.Pd.
NIDN. 0006016701

Skripsi Oleh:

Teddy Candra Ferdiansah

NPM: 2112030016

Judul :

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM
(Studi Kasus pada Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur)**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Prodi Pendidikan Ekonomi FEB UN PGRI Kediri

Pada tanggal : 09 Juli 2025

Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, M.Pd.

2. Penguji I : Dr. Rr. Forijati, S.E.,M.M.

3. Penguji II : Dra. Elis Irmayanti, S.E.,M.Pd



Mengetahui, 09 Juli 2025

Dekan FEB




Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN.0715078102

MOTTO

HUKUM KETIGA NEWTON

**“SATU-SATUNYA CARA MANUSIA TIBA DI SUATU TEMPAT, IALAH
DENGAN MENINGGALKAN SESUATU”**

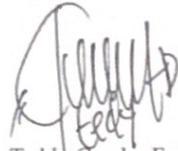
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Teddy Candra Ferdiansah
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri, 14 Juli 2002
NPM : 2112030016
Fak/jur./Prodi : FEB/PENDIDIKAN EKONOMI

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 09 Juli 2025



Teddy Candra Ferdiansah
NPM.2112030016

RINGKASAN

Teddy Candra Ferdiansah: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi Kasus Pada Karyawan di Umkm Roti Bolu Plemben Luhur).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, UMKM.

Penelitian ini mengkaji secara mendalam pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Roti Bolu Plemben Luhur. Latar belakang studi ini didasari oleh observasi awal yang menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal di UMKM tersebut. Permasalahan ini diidentifikasi berasal dari beberapa faktor, termasuk kualitas SDM yang dianggap rendah, kurangnya disiplin kerja yang terlihat dari tidak tepatnya waktu dan kurangnya pemeliharaan fasilitas, serta motivasi kerja karyawan yang minim, yang tercermin dari kurangnya rasa kepemilikan terhadap bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan bagaimana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh 40 karyawan UMKM Roti Bolu Plemben Luhur, yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan homogen. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang menggunakan skala *Likert* lima poin, dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap kualitas SDM, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan temuan yang signifikan. Uji asumsi klasik mengonfirmasi bahwa data terdistribusi normal. Secara parsial, kualitas SDM (koefisien regresi 0,512, sig. 0,001), disiplin kerja (koefisien 0,393, sig. 0,001), dan motivasi kerja (koefisien 1,090, sig. 0,001) masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung 4,926 > F -tabel 2,87, sig. 0,006 < 0,05). Koefisien determinasi (R -squared) sebesar 0,591 menunjukkan bahwa 59,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sementara 40,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM, penegakan disiplin kerja, dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor krusial untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi manajemen UMKM untuk berinvestasi dalam pengembangan SDM, menetapkan dan menegakkan standar disiplin yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memicu dan mempertahankan motivasi karyawan, seperti melalui insentif dan pengakuan. Studi ini memberikan kontribusi empiris yang berharga bagi literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks UMKM, menyoroti interdependensi antara faktor-faktor internal karyawan dan capaian kinerja organisasi.

PRAKATA

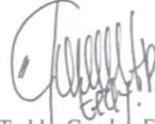
Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi Kasus Pada Karyawan Di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur)." Laporan penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Dr. Efa Wahyu Prasetyaningtyas, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Efa Wahyu Prasetyaningtyas, M.P d., selaku Dosen Pembimbing I Laporan Penelitian Skripsi.
5. Dra. Elis Irmayanti, S.E.,M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II Laporan Penelitian Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Kedua orang tua, keluarga lainnya, dan teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik dalam bentuk material maupun spiritual.
8. Sekar Sabrina yang telah selalu mensupport saya, menyemangati, membantu dan menemani selama mengerjakan proposal ini.
9. Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan laporan penelitian skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa laporan penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Kediri, 09 Juli 2025



Teddy Candra Ferdiansah
NPM.2112030016

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| MOTTO | iv |
| PERNYATAAN..... | v |
| RINGKASAN | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| A. Kinerja Karyawan | 8 |
| B. Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| C. Disiplin Kerja | 15 |
| D. Motivasi Kerja..... | 23 |
| E. Kerangka Berpikir..... | 32 |
| F. Hipotesis..... | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Desain Penelitian..... | 37 |
| B. Definisi Operasional Variabel | 38 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 39 |
| 1. Pengembangan Instrumen | 39 |
| 2. Uji Persyaratan Instrumen..... | 43 |
| D. Populasi dan Sampel | 43 |
| 1. Populasi..... | 43 |
| 2. Sampel..... | 43 |
| E. Prosedur Penelitian..... | 44 |
| 1. Identifikasi Masalah | 44 |
| 2. Studi Literatur | 44 |
| 3. Desain Penelitian..... | 44 |
| 4. Penyusunan Instrumen | 44 |
| 5. Uji Instrumen | 44 |
| 6. Pengambilan data | 45 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 7. | Analisis Data | 45 |
| 8. | Kesimpulan dan Saran..... | 45 |
| F. | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 45 |
| 1. | Tempat Penelitian..... | 45 |
| 2. | Waktu Penelitian | 46 |
| G. | Teknik Analisis Data | 46 |
| 1. | Analisis Data | 46 |
| 2. | Sumber Data..... | 46 |
| 3. | Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 4. | Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 5. | Uji Model Penelitian | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 52 |
| A. | Hasil Penelitian | 52 |
| 1. | Deskripsi Gambaran Umum..... | 52 |
| 2. | Karakteristik Responden | 53 |
| 3. | Deskripsi Data Variabel..... | 54 |
| B. | Analisis Data | 60 |
| 1. | Uji Prasyarat Instrumen..... | 60 |
| 2. | Uji Asumsi Klasik | 68 |
| 3. | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 73 |
| 4. | Hasil Analisis Determinasi..... | 75 |
| C. | Pengujian Hipotesis..... | 76 |
| 1. | Uji T (Parsial)..... | 76 |
| 2. | Uji F (Simultan) | 78 |
| D. | Pembahasan..... | 79 |
| BAB V PENUTUP | | 84 |
| A. | Kesimpulan | 84 |
| B. | Implikasi..... | 85 |
| C. | Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... | 27 |
| Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 40 |
| Tabel 3. 3 Pengukuran Instrumen Skala Likert..... | 42 |
| Tabel 3. 4 Waktu Pelaksanaan..... | 46 |
| Tabel 4. 1 Persebaran Usia..... | 53 |
| Tabel 4. 2 Lama Bekerja..... | 54 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)..... | 56 |
| Tabel 4. 4 Distribusi jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)..... | 57 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja(X3)..... | 58 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 59 |
| Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) pada Kelompok Kecil..... | 61 |
| Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) pada Kelompok Kecil..... | 62 |
| Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja pada Kelompok Kecil..... | 62 |
| Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja Karyawan pada Kelompok Kecil..... | 63 |
| Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 64 |
| Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja..... | 65 |
| Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja..... | 65 |
| Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 66 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia..... | 66 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja..... | 67 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja..... | 67 |
| Tabel 4. 18 Uji Kolmogorov Smirnov Test..... | 68 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 71 |
| Tabel 4. 20 Uji Regresi Linier Berganda..... | 73 |
| Tabel 4. 21 Hasil Koefisien Determinasi..... | 75 |
| Tabel 4. 22 Hasil Uji T..... | 77 |
| Tabel 4. 23 Hasil Uji F..... | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar2. 1 gambar Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4. 1 P-P Plot..... | 69 |
| Gambar 4. 2 Scaterplot..... | 73 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara. Karena pertumbuhan ekonomi merupakan suatu proses perubahan kondisi ekonomi negara yang terjadi dalam waktu tertentu dan berkesinambungan menuju arah yang lebih maju atau lebih baik. Pertumbuhan ekonomi dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya dipengaruhi oleh pertumbuhan jumlah pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di segala sektor baik tradisional maupun modern. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ini memegang peranan yang strategis di dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu Negara, peran penting yang dimainkan oleh Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia (Ummah, 2019). Pemerintah juga telah melakukan hal yang terbaik untuk mendorong perkembangan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Beberapa usaha pemerintah yang mendukung perkembangan dan pertumbuhan yaitu kemudahan dalam mengurus izin usaha, pemberian pinjaman modal kepada pelaku usaha, menyederhanakan regulasi yang dianggap menyulitkan, membantu memperluas daerah pemasaran dengan cara mendaftarkan usahanya dalam “Go Online” dan masih banyak lagi. Selain usaha yang dilakukan oleh pemerintah, para pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) juga harus melakukan pembenahan terhadap lingkungan pekerjaan yang menghasilkan kinerja atau hasil kerja karyawan menjadi lebih baik (Nabawi & Basuki, 2022).

UMKM Roti Bolu Plemben sebagai salah satu usaha kuliner tradisional menghadapi tantangan masalah berupa perubahan selera konsumen, kebutuhan terhadap inovasi produk, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas mengharuskan perusahaan untuk memiliki karyawan yang kualitas sumber daya manusianya yang baik, disiplin, dan bermotivasi tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor sentral dalam menentukan kualitas produk yang dihasilkan, kepuasan pelanggan, dan daya

saing perusahaan. Kualitas kinerja karyawan secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi.

Kinerja suatu perusahaan itu ditentukan oleh seluruh karyawannya. Dalam hal ini, pemimpin suatu UMKM harus mengetahui seberapa baik kinerja karyawannya dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan sebuah riset atau penelitian dalam rangka mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, seperti contohnya yaitu, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja (Yolanda et al., 2022). Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang penting dalam menunjang perputaran suatu bisnis. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki berbagai kemampuan mulai dari bakat, tenaga, dan kreativitas. Di lain pihak, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya mulai kebutuhan makan, tempat tinggal, dan kesejahteraan lainnya. Inilah yang menjadi faktor pendorong karyawan untuk bekerja dan membantu bisnis Perusahaan (Anggraini, 2024). Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nursyifa et al., 2023) bahwa pelatihan, dan kursus yang masih menjadi masalah dan penghalang dalam mengubah kinerja.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh pihak pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terhadap kinerja karyawan adalah kualitas sumber daya manusianya, karena hal tersebut sangat penting dalam perkembangan usaha secara keseluruhan (Pahira & Rinaldy, 2023). Kualitas sumber daya manusia yang baik dalam kinerja dapat menjadi suatu faktor dalam mengembangkan kegiatan suatu usaha. Mengembangkan kegiatan usaha berarti melakukan upaya-upaya bertujuan untuk memberikan perubahan yang lebih baik terhadap usaha yang dijalankan selama ini. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik dapat dilihat dari aspek fisik maupun aspek intelektual (Nabawi & Basuki, 2022). Mereka yang kompeten tentunya dapat mengelola kinerjanya dengan baik. Dan juga kinerja suatu karyawan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Apabila sumber daya manusia tidak memiliki disiplin yang baik, motivasi tinggi maka akan mengganggu

kinerjanya pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faizi et al., 2022) bahwa kualitas sumber Daya manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan kualitas SDM merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Selain kualitas sumber daya manusia agar mencapai suatu keberhasilan pada Usaha Mikro, Kecil Menengah (UMKM) dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam ketepatan waktu bekerja hingga hasil akhirnya (*output*). Perilaku kerja karyawan yang mampu mendorong keberhasilan faktor tersebut salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan (Muna & Isnowati, 2022). Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dapat di simpulkan bahwa Disiplin adalah sebagai sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan serta norma yang berlaku di dalam perusahaannya. Disiplin perlu dilakukan oleh karyawan untuk membimbing agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan maupun karyawan. Apabila seorang karyawan itu kurang disiplin pengaruhnya terhadap produktivitas antara lain, menghambat jalannya proses produksi dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga mengakibatkan jumlah hasil produktivitas tidak sesuai dengan yang telah ditargetkan sebelumnya (Firdaus & Hidayati, 2023). Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seorang karyawan juga membutuhkan motivasi kerja, bertujuan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin. motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi terutama pada lingkup kerja atau perusahaan, artinya motivasi itu harus dimiliki oleh karyawan (Agustin, 2020). Jika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin. Namun, motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi kerja yang rendah, maka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan juga akan tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini juga serupa pada penelitian yang dilakukan oleh (Latifah et al., 2020) di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai..

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di UMKM Roti Bolu Luhur, pada UMKM tersebut produktivitas kinerja karyawan masih bisa dikatakan kurang maksimal. Faktor masalah yang membuat kurang maksimalnya adalah kualitas sumber daya manusianya yang masih rendah. Dapat dilihat dari sesama antara karyawan yang masih kurang dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga ada beberapa karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari bekerja di UMKM Roti Bolu Luhur. Selain itu Disiplin kerja juga mempengaruhi produktivitas pada UMKM, masalahnya yang terjadi di lapangan kurangnya karyawan yang datang tepat waktu, kurangnya menjaga fasilitas yang telah diberikan oleh pihak UMKM, tidak pernah izin jika akan tidak masuk kerja. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah dari segi motivasi, kurangnya rasa memiliki terhadap usaha karena karyawan yang bekerja di UMKM yang skalanya kecil cenderung terlibat dan memiliki tanggung

jawab atas kesuksesan UMKM. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu produktivitas UMKM.

Berdasarkan yang dijelaskan dan di simpulkan bahwa keberhasilan produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan atau industri kecil tidak lepas dengan adanya beberapa faktor dari sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Roti Bolu Luhur** ” (**Studi Kasus pada Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur**).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM?
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan pada rumusan masalah, maka yang akan menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang saya lakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak di antaranya sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mengembangkan UMKM, terlebih khususnya pada kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM. Dan dapat menjadi referensi teoritis bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik yang serupa, baik dalam konteks UMKM maupun di sektor bisnis lain.

2. Secara praktis

- a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas sehingga dapat digunakan sebagai penerapan dan perbandingan antara teori selama di perkuliahan dengan bukti yang ada saat di lapangan.

- b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan inspirasi atau ide dan literatur atau referensi untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM.

- c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan yang luas serta menambah koleksi akademik tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan untuk peneliti lain dan hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya untuk mengambil topik judul yang terkait dengan penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PEKANBARU (SURVEI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI)*. 1–23.
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- agustini. (2020). *strategi manajemen sumber daya manusia*. <https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887>
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(13), 82–94.
- Anggraini. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja UMKM Frozen Food. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), 1669–1673. <https://doi.org/10.59837/jpmmba.v2i5.1088>
- Arifin, M. B. U. B. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. In *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian*.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). The Influence of Employee Engagement, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>

- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023a). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023b). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Diana, H. (2020). *Deskriptif Kualitatif*. 10(1), 66–82.
- Fadilah, Y. N., & Sungkono, S. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 330–336. <https://doi.org/doi.org/10.62710/xbhg2d12>
- Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 26.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Hafni, S. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Heriyanto, N., & Mujiarti Ulfah, S. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 8(2), 2723–2530. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/view/5670%0Ahttps://e-journal.upr.ac.id/index.php/JAP/article/download/5670/3797>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 16–25. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69>
- Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 250719.
- Kusuma, Y. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2), 60–70. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/229>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Muliawan, B. (2021). Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Umkm Bisnis Jasa Di Bulak Kapal Bekasi. *Parameter*, 5(2), 107–116. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.153>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Muslim, M. E. (2023). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM (Studi Kasus Pada Karyawan di UMKM Perajin Tahu)*.

UNIVERSITAS MERCU BUANA.

- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022a). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Umkm. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 111–120. <https://doi.org/10.31602/alsh.v8i1.6837>
- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022b). KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MODAL USAHA PENGARUHNYA TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA UMKM. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8. <https://doi.org/10.31602/alsh.v8i1.6837>
- Nasution, A. E., & Hermawan, B. (2024). Studi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja. *Jesya*, 7(2), 1374–1385. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1685>
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/348968-manajemen-sumber-daya-manusia-83a6ff96.pdf>
- Nurdin, I., MUSAAD, F., Putri, Y. M., & Airlangga, D. (2023). Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 495–502. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5324>
- Nurfitriani, M. . (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 1(2), 48–59.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Paulina., Natasya. N. B., Fadlillah. R. A., Rahman. R., A. S. I. (2023). *Pengaruh Mental Dan Pada Asosiasi Umkm*.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsuraya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Qadarisha, F. R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Mybee Kids Karawang Convection Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Mybee Kids Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3331–3343.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf Disiplin Kerja Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. 01*, 1–23.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.

<https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>

- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- sutrisno. (2016). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG*.
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/34581>
- Tuerah, N. G., & Pradhanawati, A. (2018). Disiplin Kerja Pada Umkm Batik Semarang 16. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 499–512.
- Ummah, M. S. (2019). No Analisis struktur ko-dispersi indikator terkait kesehatan, pusat rasa kesehatan subjek, dan lansia yang tinggal di rumah. Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Wijaya, R., Alexander, D., & ... (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang. *Madani: Jurnal ...*, 2(1), 77–83.
- https://skpi.ukmc.ac.id/download/file/1706674600_c5510fcfd5b5c9a6684d.pdf
- Wonggor, E., & Rehaded, L. K. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3992–3998. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4224>

- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>