

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM
(Studi Kasus Karyawan Tahu Goreng Desa Kebontemu)**

Magdalena Lintang Firdaus¹, Lina Susilowati²

Universitas PGRI Jombang^{1,2}

lintangfirdaus2004@gmail.com

lina.stkipjb@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource quality, work discipline, and work motivation on employee performance at the tofu UMKM in Kebontemu Village. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis method. The population in this study were all employees of three tofu factories in Kebontemu Village totaling 100 employees, with a sample of 80 respondents determined using the Slovin formula and proportional random sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, interviews, and documentation. The results showed that: Human resource quality has a positive and significant effect on employee performance with t-count of 15.742 and significance of 0.000; work discipline has a positive and significant effect on employee performance with t-count of 12.831 and significance of 0.000; work motivation has a positive and significant effect on employee performance with t-count of 3.448 and significance of 0.001; simultaneously, human resource quality, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with F-count of 693.900 and significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.965 indicates that 96.5% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables.

Keywords: human resource quality, work discipline, work motivation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM tahu goreng Desa Kebontemu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tiga pabrik tahu goreng di Desa Kebontemu sebanyak 100 karyawan, dengan sampel sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 15,742 dan signifikansi 0,000; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 12,831 dan signifikansi 0,000; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,448 dan signifikansi 0,001; (4) secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar 693,900 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,965 menunjukkan

bahwa 96,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.

Kata Kunci: kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi kerja

A. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi menjadi aspek yang sangat penting bagi kemajuan suatu negara, karena mencerminkan perubahan kondisi ekonomi dari waktu ke waktu menuju arah yang semakin baik. Salah satu faktor utama yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM memegang peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan kontribusi signifikan sebagai penyerap tenaga kerja besar, turut mendukung pemerataan ekonomi, mengurangi tingkat kemiskinan, dan memperkuat ekonomi rakyat kecil sehingga menjadi motor penggerak penting dalam pembangunan ekonomi nasional (FERDIANSAH, 2025) (Ferdiansah, 2025)

Namun demikian, pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berbagai aspek. Peningkatan kualitas SDM menjadi faktor krusial, khususnya dalam hal kompetensi

yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), serta sikap (*attitude*) dalam berwirausaha. Upaya pengembangan kualitas SDM ini tidak hanya ditujukan kepada pelaku UMKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga kepada seluruh tenaga kerja yang terlibat di dalamnya (Sidabutar, 2022)

Disiplin kerja merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk memenuhi seluruh peraturan suatu organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Leuhery & Warbal, 2018). Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan sulit memperoleh hasil yang optimal, karena tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya (Supriani & Maryono, 2024).

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal

yang mendorong karyawan untuk berupaya lebih baik dalam mencapai sasaran organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, berusaha menyelesaikan setiap tanggung jawab dengan maksimal, serta memanfaatkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil terbaik (Dhifafsari et al., 2022). Motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang dapat digunakan sebagai solusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada tiga pabrik tahu goreng yang berlokasi di Desa Kebontemu, Kecamatan Peterongan, Kabupaten Jombang, dengan total karyawan sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa proses pembelajaran kerja dilakukan melalui mekanisme mentoring, di mana karyawan senior berperan sebagai pembimbing bagi karyawan baru. Pola ini menyebabkan variasi tingkat pemahaman dan keterampilan antar karyawan, serta munculnya persoalan terkait konsistensi kualitas SDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja

para karyawan cenderung dipicu oleh faktor eksternal, seperti gaji dan suasana kerja yang nyaman, sehingga belum sepenuhnya didukung oleh faktor internal yang dapat meningkatkan performa secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; dan (4) Pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Goreng Desa Kebontemu.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. Variabel Independen dalam penelitian ini terdiri dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada tiga pabrik tahu goreng di Desa Kebontemu, yaitu Pabrik Bapak Syaifudin (50

karyawan), Pabrik Bapak Mulyono (20 karyawan), dan Pabrik Bapak Iwa Kartiwa (30 karyawan), sehingga total populasi berjumlah 100 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*, sehingga sampel dari masing-masing pabrik ditentukan secara proporsional: 40 orang dari Pabrik Syaifudin, 16 orang dari Pabrik Mulyono, dan 24 orang dari Pabrik Iwa Kartiwa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket (kuesioner), observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5. Variabel kualitas SDM diukur dengan 12 item berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap (Leuhery & Warbal, 2018). Variabel disiplin kerja diukur dengan 9 item berdasarkan indikator kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Nugraeni, 2024). Variabel motivasi kerja diukur dengan 12 item berdasarkan indikator motivasi

intrinsik, motivasi ekstrinsik, kesempatan berkembang, dan pengakuan (*recognition*) (Nugraeni, 2024). Variabel kinerja karyawan diukur dengan 9 item berdasarkan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas/produktivitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada keempat variabel dinyatakan valid (r hitung $>$ r tabel = 0,444). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yaitu kualitas SDM (0,888), disiplin kerja (1,000), motivasi kerja (0,774), dan kinerja karyawan (0,652), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 22.27.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari 80 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (88,75%) dan sisanya perempuan (11,25%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 31-40 tahun (33,75%), diikuti usia 41-50 tahun (26,25%), dan usia 20-30 tahun (20%). Berdasarkan bidang pekerjaan, 36,25% bekerja di bagian produksi dan 63,75% di bagian penjualan. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun (45%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM memperoleh nilai rata-rata sebesar 47,23 dengan standar deviasi 7,60. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 37,66 dengan standar deviasi 5,72. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 49,70 dengan standar deviasi 7,07. Adapun variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 36,76 dengan standar deviasi 4,32. Seluruh variabel berada dalam kategori baik hingga sangat tinggi.

Pada variabel kualitas SDM, indikator sikap (*attitude*) memiliki nilai mean tertinggi (4,33), sedangkan indikator keterampilan memiliki nilai

mean terendah (3,62). Pada variabel disiplin kerja, indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai mean tertinggi (4,27), sementara ketepatan waktu dalam bekerja memiliki nilai mean terendah (4,10). Pada variabel motivasi kerja, indikator kesempatan berkembang dan pengakuan sama-sama memperoleh mean tertinggi (4,18), sedangkan motivasi ekstrinsik memperoleh mean terendah (4,08). Pada variabel kinerja karyawan, indikator kualitas hasil kerja memiliki nilai mean tertinggi (4,18), dan ketepatan waktu penyelesaian tugas memiliki mean terendah (4,02).

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 (>0,05), sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Tolerance >0,10 dan VIF <10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel >0,05, yang berarti model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,259 + 0,284X_1 + 0,345X_2 + 0,083X_3$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki koefisien regresi terbesar.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.259	0.691		9.058	0.000
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.284	0.018	0.499	15.742	0.000
Disiplin Kerja	0.345	0.027	0.456	12.831	0.000
Motivasi Kerja	0.083	0.024	0.135	3.448	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, variabel kualitas SDM memperoleh nilai t hitung sebesar 15,742 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 12,831 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,448 dengan

signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H3 diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1424.482	3	474.827	693.900	.000 ^b
Residual	52.006	76	0.684		
Total	1476.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 693,900 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,965 menunjukkan bahwa 96,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sisanya 3,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,963 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Indikator sikap menjadi aspek yang paling menonjol, sedangkan keterampilan masih perlu ditingkatkan.

Disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya tingkat tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan kerja mendukung kelancaran proses produksi sehingga meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja, kesempatan berkembang, serta penghargaan yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara simultan, kualitas SDM, disiplin kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi karyawan, penerapan disiplin kerja

yang baik, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Tahu Goreng Desa Kebontemu. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan indikator sikap kerja menjadi aspek yang paling menonjol. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikator kesempatan berkembang dan pengakuan sebagai aspek yang memperoleh nilai tertinggi. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 96,5% variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemilik UMKM Tahu Goreng Desa Kebontemu disarankan untuk

terus meningkatkan keterampilan teknis karyawan melalui pelatihan atau pembekalan kerja yang lebih terarah, terutama sebelum dilakukan pergantian atau rotasi tugas. Selain itu, kedisiplinan karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui penerapan aturan yang jelas, pemberian sanksi yang adil, serta penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja, pemilik usaha juga perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masukan, termasuk terkait kompensasi dan kesejahteraan kerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023). 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>
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dimsum Echodinno. *Kra-lth Ekonomika*, 5(2), 167–176.
- <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1327%0Ahttps://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1327/1065>
- Dikson Efrando Sidabutar, S., & Abstrak. (2022). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERTUMBUHAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI KECAMATAN RAMBAH* Dikson. 11(2).
- FERDIANSAH, T. C. (2025). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM (Studi Kasus pada Karyawan di UMKM Roti Bolu Plemben Luhur)*.
- 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>
- Nugraeni, A. G. (2024). Pengaruh Insentif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kabupaten Bantul (Studi Kasus Pada UMKM di Kabupaten Bantul) *JURNAL MEDIA INFORMATIKA [JUMIN]*. *Jurnal Media Informatika (JUMIN)*, 6(2), 713–721.
- Supriani, A., & Maryono, D. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UMKM BANANA. *Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 971–976.