

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Kota Semarang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Ade Maslikah

NIM : 30402100021

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2025

SKRIPSI

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Kota Semarang)

Disusun oleh:

ADE MASLIKAH

NIM 30402100021

Telah disetujui oleh pembimbing dan
selanjutnya dapat diajukan ke hadapan Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 06 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIK. 210491028

**Peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Kuliner
di Kota Semarang)**

Disusun Oleh :

Ade Maslikah

30402100021

Pada tanggal 15 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si

NIK/210491028

Reviewer



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK. 210498040

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Eulfi Surcholis, S.T., SE., MM

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Maslikah
NIM : 30402100021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENINGKATAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Kota Semarang)”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian skripsi ini.

Semarang, 06 Mei 2025

Yang menyatakan,



Ade Maslikah

NIM. 30402100021

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ade Maslikah
NIM	: 30402100021
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul:

“Peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Kota Semarang)”

dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihkan, dimediasi, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 06 Mei 2025
Yang menyatakan,



Ade Maslikah

NIM. 30402100021

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sektor kuliner di Kota Semarang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden yang merupakan karyawan UMKM kuliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,444. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,397, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,183. Secara keseluruhan, ketiga variabel independen ini dapat menjelaskan 73,5% variasi dalam kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen UMKM kuliner untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM Kuliner, Kota Semarang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector in Semarang City. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents who are employees of culinary MSMEs. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.444. Work motivation also has a positive and significant effect with a coefficient of 0.397, while job satisfaction shows a positive and significant effect with a coefficient of 0.183. Overall, these three independent variables can explain 73.5% of the variation in employee performance. These findings provide important implications for the management of culinary MSMEs to enhance employee performance through the management of discipline, motivation, and job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Culinary MSMEs, Semarang City.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi, dengan judul **“PENINGKATAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Kota Semarang)”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan Studi pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis.
2. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, motivasi dan dukungan.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.
5. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Kaprodi S1 Fakultas

Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung.

Dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan Skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Semarang, 06 Mei 2025

Penulis,



Ade Maslikah

NIM 30402100021

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
PENGESAHAN ACC PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN ACC PRODI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
Tabel 1.1 Data Jumlah UMKM di Semarang.....	2
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	10
Tinjauan Pustaka.....	10
2.1 Disiplin Kerja.....	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.4 Kinerja Karyawan.....	15
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	17
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.6 Model Empiris Penelitian	20
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	21
BAB III	22

Metodologi Penelitian	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Teknik Pengambilan Sampel	23
3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	24
Tabel 3.1	26
Skala Pengukuran Likert	26
3.5 Variabel dan Indikator	26
Tabel 3.2	27
Definisi Operasional dan Indikator	27
3.6 Metode Analisis Data.....	28
3.6.1 Analisis Outer Model Atau Model Pengukuran	29
3.6.2 Analisis Inner Model Atau Model Struktural	30
BAB IV	34
Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	34
4.1 Hasil Penelitian.....	34
Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data.....	34
4.1.1 Karakteristik Responden.....	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	35
4.2 Analisis Deskriptif.....	37
Tabel 4.3 Rentang Skala	38
4.2.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja	38
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja.....	39
4.2.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja.....	40
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja.....	40
4.2.3 Analisis Variabel Kepuasan Kerja	41
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	42
4.2.4 Analisis Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	43
4.3 Analisis Data	44
4.3.1 Analisis Model Struktural (Outer Model)	45
Tabel 4. 8 Specific Outer Model	46
4.3.1.1 Convergent Validity	46
4.3.1.2 Consistency Reability	48

4.3.1.3 Discriminant Validity	49
Tabel 4. 9 Discriminant validity (Cross Loadings).....	49
Tabel 4. 10 Discriminant validity (Fornell Lacker Criterium).....	51
4.3.2 Menilai Inner Model (Model Struktural).....	52
4.3.2.1 <i>R-Square</i>	52
Tabel 4. 11 R-Square.....	53
4.3.2.2 <i>F-square</i>	53
Tabel 4. 12 F Square	54
4.3.2.3 <i>Q-square</i> (Prediktif Relevan).....	55
4.3.2.4 Path Coefficient.....	56
Gambar 4. 1 Uji Path Coefficient.....	56
4.4 Uji Hipotesis.....	57
4.4.1 Pengujian Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	57
Tabel 4. 14 Direct effect	58
4.5 Pembahasan.....	59
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	60
BAB V	61
Kesimpulan dan Saran	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Implikasi Manajerial	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	63
5.4 Saran Penelitian Mendatang	63
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	21
Gambar 4.1 Uji Path Coefficient.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah UMKM di Semarang	2
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator	27
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	36
Tabel 4.3 Rentang Skala.....	40
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.8 Specific Outer Model	48
Tabel 4.9 Discriminant Validity (Cross Loadings)	53
Tabel 4.10 Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)	55
Tabel 4.11 R-Square	56
Tabel 4.12 F-Square	58
Tabel 4.13 Direct Effect.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	74
--	----



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner berperan penting dalam perekonomian Indonesia, terutama di Kota Semarang. UMKM dapat bertahan dan berkembang di tengah krisis ekonomi, seperti pada tahun 1997-1998, berkat proses produksi yang sederhana dan sumber daya yang fleksibel. Pertumbuhan positif UMKM kuliner menunjukkan bahwa sektor ini tetap menarik untuk penghidupan. Untuk mempertahankan pertumbuhan, faktor internal seperti disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting, karena ketiganya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan UMKM.

Perkembangan UMKM kuliner di Kota Semarang menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam kualitas dan kuantitas, terutama antara 2021 dan 2022, yang berdampak positif pada stabilitas ekonomi Indonesia di tengah tantangan global. UMKM kuliner telah beradaptasi dan meningkatkan daya saing, sejalan dengan target Pemerintah Pusat untuk melibatkan 30 juta UMKM dalam ekonomi digital pada tahun 2024. Sektor ini memiliki ekosistem yang baik karena makanan dan minuman adalah kebutuhan dasar. Keuntungan bisnis ini termasuk kebebasan bereksperimen dengan berbagai jenis makanan, menciptakan kesan unik dan potensi viral. Keberlanjutan dan daya saing UMKM kuliner tidak hanya bergantung pada inovasi produk dan strategi pemasaran, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola operasional. Karyawan berperan penting dalam menjaga kualitas layanan, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena

itu, faktor internal seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, memungkinkan UMKM untuk berkembang secara berkelanjutan dan bersaing di pasar yang kompetitif.

Tabel 1.1

Data Jumlah UMKM di Semarang

No.	Bidang	Jumlah Unit Usaha				
		Thn	Thn	Thn	Thn	Thn
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Kuliner	5575	5750	7392	3031	3291
2	Fashion	902	927	2.020	335	360
3	Bidang lainnya	11090	11236	13840	26245	26373
	Jumlah	17567	17913	23252	29611	30024

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Periode 2019-2023.

Berdasarkan Tabel 1.1, pada tahun 2023, jumlah UMKM di Kota Semarang mencapai 30.024 unit, dengan 3.291 unit di sektor kuliner. Dari tahun 2019 hingga 2021, usaha kuliner meningkat dari 5.575 unit menjadi 7.392 unit. Namun, pada tahun 2022, sektor ini turun drastis menjadi 3.031 unit, berkurang 4.361 unit dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini kontras dengan tren sebelumnya. Pada tahun 2023, sektor kuliner mulai pulih dengan jumlah unit usaha meningkat menjadi 3.291 unit. Fluktuasi ini menarik untuk diteliti lebih lanjut guna memahami penyebab penurunan drastis di tahun 2022 dan merumuskan strategi pemulihan untuk mendukung perkembangan UMKM kuliner di Kota Semarang.

Penurunan yang sangat drastis ini tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan perubahan pola konsumsi, tetapi juga mencerminkan adanya masalah internal dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM kuliner. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan pemilik usaha terkait disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan dengan realitas yang ada. Hartono dan Lestari (2023) menyatakan, banyak karyawan yang menunjukkan kurangnya disiplin, motivasi kerja yang rendah, serta ketidakpuasan terhadap kondisi kerja mereka, yang berdampak pada penurunan kinerja. Padahal, kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk menjaga keberlangsungan UMKM kuliner. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan untuk memahami perannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UMKM kuliner di Kota Semarang.

Jawa Tengah memiliki 141.626 UMKM, dengan 23.900 di antaranya terdampak pandemi, terutama di sektor makanan, fashion, dan kerajinan. Tantangan yang dihadapi meliputi kesulitan membayar kredit, hambatan produksi, serta keterbatasan akses pasar, terutama dalam sektor online. Kota Semarang berada di urutan keempat jumlah UMKM terbanyak di Jawa Tengah, setelah Kota Solo, Kabupaten Demak, dan Kabupaten Kebumen.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, karyawan memegang peran penting dalam menjaga kelangsungan usaha. Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan UMKM kuliner. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan

adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengatur diri dan melaksanakan tugas secara efektif. Disiplin kerja tidak hanya bergantung pada rasa takut terhadap atasan, tetapi juga pada kesadaran dan tanggung jawab individu (Suryanto, 2022). Di UMKM kuliner Kota Semarang, disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kinerja karyawan. Menurut Farisi et al. (2020), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan penerimaan sanksi, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasional UMKM kuliner di Kota Semarang.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, yang berfungsi sebagai dorongan dari dalam diri maupun lingkungan eksternal untuk melaksanakan tugas dengan semangat tinggi. Motivasi tidak hanya mendorong karyawan memenuhi kebutuhan, tetapi juga memicu perilaku menuju pencapaian tujuan. Wardan (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah usaha manajer untuk meningkatkan semangat kerja, sedangkan Rahmawati (2020) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi internal yang mengarahkan perilaku individu menuju tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di UMKM kuliner.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaan, terlihat dari moral kerja, disiplin, dan prestasi (Hasibuan, 2021). Menurut Ramdhan dan Pasaribu (2022), kepuasan kerja

dipengaruhi oleh elemen seperti kompensasi, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, penghormatan, keamanan kerja, tantangan, dan pertumbuhan karier. Perusahaan yang memperhatikan faktor-faktor ini cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, yang dapat meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk di UMKM kuliner.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan standar perusahaan, dan penting dalam mencapai tujuan organisasi (Utami et al., 2021). Kinerja dipengaruhi oleh faktor seperti sikap, perilaku, dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas Sinaga (2020). Di UMKM Kuliner Kota Semarang, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, yang mencerminkan sikap positif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Kinerja yang baik mencerminkan tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan berpengaruh pada motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan Sadat et al. (2020). Oleh karena itu, pemimpin perlu memberikan perhatian dan arahan yang tepat agar kinerja karyawan optimal. Di sektor UMKM kuliner Kota Semarang, hubungan baik antara pemimpin dan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan adalah aset berharga bagi keberhasilan usaha.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner di Kota Semarang mengalami pertumbuhan yang signifikan, tetapi juga menghadapi tantangan besar, terutama penurunan jumlah unit usaha kuliner pada tahun 2022.

Situasi ini menunjukkan perlunya UMKM kuliner untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, salah satunya melalui pengelolaan faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan implementasinya di UMKM kuliner masih menjadi tantangan. Hal ini menciptakan fenomena gap yang perlu diteliti lebih lanjut, yaitu bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor UMKM kuliner, khususnya di Kota Semarang, yang meskipun berkembang pesat, juga menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saing dan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil. Penelitian oleh Pratiwi (2021) dan Febriana (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Farisi (2019), Irnawati (2019), dan Fahmi (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Saripuddin (2019) dan Silvy (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Lindawati (2022) dan Susanto (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan kepuasan kerja, Rosmaini & Tanjung (2019) dan Wirya et al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut

Fauziek & Yanuar (2021), kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dan adanya research gap, peneliti tertarik untuk meneliti “Peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Kota Semarang). Penelitian ini berfokus pada pengaruh langsung disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, pada UMKM kuliner di Kota Semarang. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti itu sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak yang berkepentingan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner di Kota Semarang. Dengan menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM kuliner. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM kuliner serta memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku UMKM untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan sebagai sumber informasi bagi pengelola dan pemilik UMKM kuliner di Kota Semarang. Dengan menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis, seperti program pelatihan dan kebijakan insentif, untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kondusif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan untuk studi-studi selanjutnya terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor UMKM kuliner serta menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi operasional yang paling penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Menurut Hanantyo (2023), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada, serta mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sejalan dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menegakkan disiplin sangat penting bagi perusahaan, karena kedisiplinan mencakup peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Dengan adanya kedisiplinan, diharapkan pekerjaan menjadi lebih teratur dan efisien. Disiplin kerja memberikan manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja memastikan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai. Sementara itu, bagi karyawan, disiplin menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan mengembangkan potensi tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

2.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hanantyo (2023), terdapat empat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran: Indikator ini mengukur tingkat kedisiplinan karyawan, di mana kehadiran yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: Ini mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur.
3. Ketaatan pada standar kerja: Mengukur seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan.
4. Etika bekerja: Tindakan yang mencerminkan sikap disiplin dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas, yang dapat memengaruhi suasana kerja dan motivasi rekan kerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mendorong individu untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi yang positif dapat mendukung karyawan dalam perkembangan dan pertumbuhan, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering kali motivasi dipahami sebagai pendorong perilaku individu.

Menurut Maruli (2020), motivasi kerja adalah segala hal yang muncul dari keinginan individu, yang dapat membangkitkan semangat dan dorongan dari dalam diri, serta memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ferdinatus (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja perlu dibangun dengan karakter atau kepribadian yang baik. Jika dorongan motivasi kerja didasarkan pada prinsip atau alasan yang keliru, hal ini dapat menyebabkan kerugian baik secara pribadi maupun bagi organisasi.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih keras, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugas yang diemban, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian staf, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif merancang strategi motivasi yang efektif, seperti memberikan insentif yang adil, mengakui pencapaian, dan menyediakan peluang untuk pengembangan diri, agar karyawan tetap termotivasi dan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan.

2.1.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), terdapat empat indikator motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan

penghargaan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan meliputi:

1. **Kebutuhan Fisik:** Ini adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk menjaga kehidupan dan kesejahteraan fisik karyawan. Contohnya termasuk pemberian gaji yang memadai, bonus atas pencapaian, uang makan, uang transportasi, dan tunjangan lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan:** Kebutuhan ini berkaitan dengan perlindungan dari ancaman fisik dan psikologis di tempat kerja. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyediakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, seperti jaminan sosial bagi tenaga kerja, dana pensiun, dan perlengkapan keselamatan yang memadai.
3. **Kebutuhan Sosial:** Ini adalah kebutuhan untuk berinteraksi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja serta merasa diterima dalam lingkungan kerja. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menciptakan suasana kerja yang akrab dan mendukung, seperti mengadakan pertemuan rutin atau kegiatan bersama di luar jam kerja untuk memperkuat kerja sama dan saling mendukung di antara anggota tim.
4. **Kebutuhan Akan Penghargaan:** Karyawan memiliki kebutuhan untuk dihargai atas kontribusi dan prestasi mereka. Contohnya termasuk pemberian bonus kinerja, penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan, serta pengakuan terhadap kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.3 Kepuasan Kerja

Karyawan adalah individu yang memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Sikap ini dapat bersifat positif atau negatif, termasuk munculnya rasa puas dalam bekerja. Namun, stres akibat beban kerja yang berat atau tekanan dari atasan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Mappesona (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencerminkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa puas di lingkungan kerjanya, ia cenderung mencintai pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pelayanan yang diterima di tempat kerja, mereka mungkin tidak ragu untuk mengundurkan diri. Jika mereka tetap bekerja meskipun merasa kecewa, hal ini dapat menghambat pencapaian kinerja maksimal (Votto, 2021).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi tugas mereka, yang terlihat dari semangat saat melaksanakan pekerjaan. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Oleh karena itu, aspek seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, dan sikap pimpinan menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap mereka terhadap pekerjaan, yang terlihat dari sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, apakah mereka merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil dari interaksi dan penilaian terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dan Nindi (2020), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Menyenangi pekerjaan: Seseorang merasa senang dengan pekerjaannya karena dapat melaksanakannya dengan baik.
2. Puas dengan gaji: Seseorang merasa puas dengan gaji yang diterima karena dianggap cukup dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta harapan pribadi terhadap kompensasi.
3. Moral kerja: Kesepakatan batin yang muncul dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Prestasi kerja: Hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, berdasarkan kecakapan, kesungguhan, dan waktu yang digunakan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas dalam pekerjaan selama periode tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Adhari, 2020). Mulyapradana et al. (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata karyawan sesuai dengan perannya. Putri (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan seberapa baik individu atau kelompok memenuhi tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas (Kuncorowati et al., 2022) dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memastikan kinerja optimal, perusahaan perlu membangun hubungan kerja yang harmonis dan memberikan motivasi (Adinda et al., 2023).

Kinerja yang baik berkontribusi pada kemajuan organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan, sehingga penilaian kinerja menjadi penting untuk efektivitas kerja sama. Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja yang tinggi memastikan penyelesaian tugas tepat waktu, motivasi kerja yang kuat mendorong usaha lebih keras, dan kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan positif. Dengan fokus pada peningkatan ketiga faktor ini, perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. **Kualitas Kerja:** Mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka, menunjukkan keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang memenuhi atau melebihi harapan perusahaan.
2. **Kuantitas Kerja:** Menilai jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, seperti berapa banyak produk yang dibuat atau berapa banyak tugas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu:** Menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, yang menunjukkan seberapa baik mereka mengelola waktu mereka.
4. **Efektivitas:** Mengukur seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang terbaik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja, yang tercermin dari sikap dan kesediaan mereka dalam melaksanakan tugas, seperti datang tepat waktu. Menurut Siagian (2018), kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, sementara disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Pratama, 2020).

Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menghindari penundaan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan disiplin yang baik, proses kerja menjadi lebih efisien dan hasil yang diperoleh berkualitas. Oleh karena itu, tingkat disiplin yang tinggi membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memantau disiplin kerja karyawan dan memberikan perhatian yang cukup untuk menjaga disiplin, karena hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya oleh Irianto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin biasanya lebih tepat waktu, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab dalam

menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nur Adinda et al. (2023), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan sepenuh hati dan efektif demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini mencakup faktor internal dan eksternal, seperti usaha, intensitas, dan ketekunan, yang membuat individu bersemangat dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin besar pula keinginan dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan dukungan yang sesuai untuk menjaga semangat karyawan, sehingga kinerja dan produktivitas mereka dapat optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Adinda et al. (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, serta menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian oleh Tsuraya dan Fernos (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi biasanya lebih proaktif, bekerja dengan efisien, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Theory Windows, komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang adil, dan rasa dihargai memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihormati, menerima informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, serta bekerja dalam suasana yang mendukung, cenderung lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memicu semangat kerja, meningkatkan loyalitas, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, Theory Windows menekankan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Karyawan yang merasa puas cenderung bersikap lebih proaktif, efisien dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas biasanya kurang proaktif, memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi, dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hanantyo (2023) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang

lebih tinggi, menunjukkan produktivitas yang lebih baik, dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, bekerja dengan semangat tinggi, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan terhadap pencapaian karyawan, serta komunikasi yang terbuka merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan juga akan meningkat, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

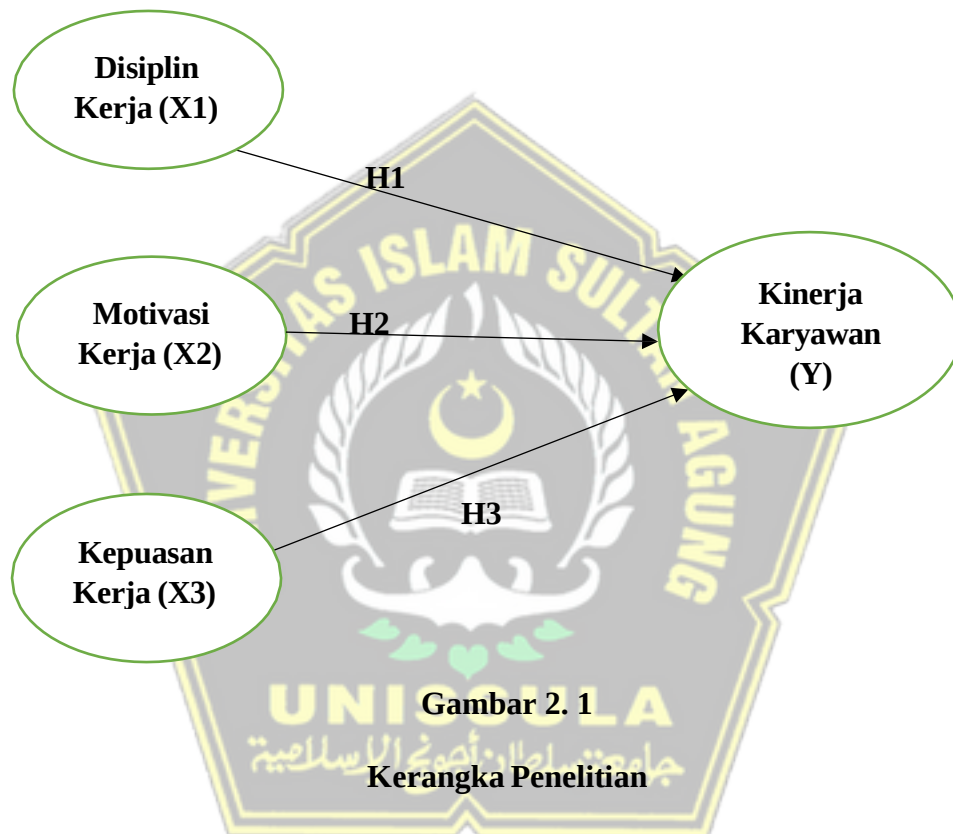
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Model Empiris Penelitian

Kerangka konseptual adalah representasi grafis yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Arah pengaruh antarvariabel ditunjukkan melalui panah. Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, peningkatan dalam disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antar variabel disusun dalam model empiris untuk menjelaskan interaksi antara variabel-variabel tersebut. Ilustrasi kerangka penelitian ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan, berikut adalah gambaran kerangka penelitian:



BAB III

Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang sistematis dan terstruktur (Lakshmi & Mohideen, 2013) untuk menguji hipotesis dan menentukan dukungannya terhadap teori yang ada. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori, yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen (Ferdinand, 2014), serta berlandaskan pada filsafat positivisme (Hardani et al., 2020) yang menekankan pengukuran data numerik.

Variabel yang dianalisis meliputi Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di UMKM sektor kuliner di Kota Semarang, dengan pengumpulan data melalui kuesioner untuk mengukur hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM sektor kuliner di Kota Semarang, Jawa Tengah, yang merupakan sektor dengan jumlah terbanyak di provinsi tersebut (Fauziyah & Putri, 2023). Terdapat 29.868 UMKM terdaftar di Kota Semarang, dengan sebagian besar beroperasi di bidang kuliner (Ruang Komunitas UMKM, 2023).

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, populasi ditetapkan sebagai seluruh karyawan yang bekerja di

UMKM sektor kuliner di Kota Semarang, yang merupakan langkah awal untuk menentukan sampel yang akan digunakan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian. Ketika populasi besar, peneliti tidak dapat meneliti semuanya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Oleh karena itu, sampel diambil dari populasi, dan hasilnya dapat disimpulkan untuk populasi. Sampel harus representatif dan valid agar dapat mengukur hal yang seharusnya diukur (Sujarweni, 2020).

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam memilih sampel, terdapat berbagai teknik sampling (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan individu dengan karakteristik tertentu sesuai fokus penelitian (Dana, 2020). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang bekerja pada UMKM sektor kuliner yang terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang pada tahun 2023.
2. Karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun di UMKM tersebut.
3. Karyawan yang tidak memiliki hubungan kekerabatan dengan pemilik atau manajer UMKM.

Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasi. Proses ini dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Berikut adalah Rumus Slovin untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2018):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

Dalam rumus Slovin, terdapat ketentuan sebagai berikut:

Di mana nilai e adalah 0,1 (10%) untuk populasi yang besar, dan 0,2 (20%) untuk populasi yang kecil. Dengan demikian, rentang sampel yang dapat diambil menggunakan teknik Slovin berkisar antara 10-20% dari total populasi penelitian.

Berikut adalah perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{3.291}{1 + 3.291(0,1)^2}$$

$$n = 97,12$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh jumlah sampel yang akan digunakan oleh peneliti yaitu 97,12 responden, yang dibulatkan menjadi 100 responden. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM yang bergerak di bidang kuliner di Kota Semarang, dengan fokus pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

3.4 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan yang bekerja pada UMKM kuliner di Kota

Semarang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

Penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder dari berbagai sumber yang ada, seperti laporan tahunan, publikasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Semarang, serta literatur relevan. Data sekunder ini memberikan gambaran tentang perkembangan UMKM kuliner di Kota Semarang, termasuk jumlah UMKM terdaftar dan tren yang memengaruhi sektor kuliner secara keseluruhan.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diukur dalam skala numerik. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun oleh peneliti, yang dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kuesioner ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di UMKM kuliner yang menjadi sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mendapatkan informasi dari karyawan. Kuesioner ini berfungsi sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dengan meminta responden menjawab pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Tujuan dari penyebaran kuesioner adalah untuk mengumpulkan data mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, serta untuk memahami pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sesuai dengan fokus penelitian (Hardani et.al, 2020). Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 tingkat untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, sehingga

memberikan kerangka yang jelas untuk mengevaluasi hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	ST	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.5 Variabel dan Indikator

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, yang saling berinteraksi satu sama lain. Menurut Sugiyono (2019), variabel independen memengaruhi variabel dependen, di mana dalam konteks penelitian ini, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berfungsi sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.2

Definisi Operasional dan Indikator

No	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Disiplin Kerja Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia untuk menjalankannya dan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Hanantyo, 2023).	Kehadiran Ketaatan pada peraturan kerja Ketaatan pada standar kerja Etika bekerja	Hanantyo (2023)
2.	Motivasi Kerja Motivasi kerja adalah segala hal yang muncul dari keinginan individu, yang dapat membangkitkan semangat dan dorongan dari dalam diri, serta memengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang berkaitan dengan pekerjaan (Maruli, 2020).	Kebutuhan fisik Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Kebutuhan sosial Kebutuhan akan penghargaan	Hasibuan (2019)
3.	Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencerminkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan, yang terlihat dari semangat saat melakukan pekerjaan (Mappesona, 2020).	Menyenangi pekerjaan Puas dengan gaji Moral kerja Prestasi kerja	Hasibuan dan Nindi (2020)

4.	Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas dalam pekerjaan selama periode tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Adhari, 2020).	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Efektivitas	Silaen (2021)
----	---	---	---------------

3.6 Metode Analisis Data

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai masalah ini, analisis deskriptif dilakukan melalui pengumpulan, pemrosesan, penyajian, dan interpretasi data. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* untuk analisis data, yang merupakan model persamaan struktural (SEM) berbasis komponen. PLS digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel terhadap konstruk (Wijaya, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan metode *Partial Least Square (PLS)*. Teknik analisis data ini memiliki kemampuan untuk menginterpretasikan hubungan antara variabel serta melakukan analisis data dalam suatu pengujian. Model persamaan yang terdapat dalam *Partial Least Square* adalah persamaan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang menerapkan pendekatan berbasis *Variance* atau *Component-based Structural Equation Modelling*.

Model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) terdiri dari dua sub-model dalam analisis PLS-SEM. Model pengukuran menggambarkan

representasi variabel laten oleh variabel manifes, sementara model struktural menunjukkan estimasi antara variabel konstruk atau laten (Ghozali dan Latan, 2015).

Ada tiga jenis analisis yang dilakukan dengan SEM-PLS, yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis.

3.6.1 Analisis Outer Model Atau Model Pengukuran

Menurut Abdillah dan Hartono (2015), *outer model* menjelaskan hubungan antara blok indikator dan variabel laten, serta memberikan nilai untuk analisis reliabilitas dan validitas. Pengujian *outer model* meliputi:

1. Uji Validitas

a. Convergent Validity

Validitas konvergen menunjukkan bahwa ukuran konstruk harus memiliki korelasi tinggi. Jika ada korelasi kuat antara skor dua instrumen yang mengukur konstruk sama, ini disebut validitas konvergen. Dalam PLS dengan indikator reflektif, validitas konvergen dinilai melalui korelasi faktor muatan antara skor item dan skor konstruk. Aturan umum untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7, *communality* > 0,5, dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Abdillah dan Hartono, 2015).

b. Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dinilai melalui pengukuran *cross loading*. Secara umum, nilai *outer loading* suatu variabel indikator harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *outer loading* terhadap konstruk lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam SmartPLS 3.0, reliabilitas konstruk diukur melalui indikator refleksif menggunakan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali dan Latan, 2015).

- a. *Cronbach's alpha* merupakan ukuran batas minimum untuk reliabilitas konstruk, sedangkan reliabilitas gabungan mencerminkan nilai reliabilitas aktual dari konstruk tersebut.
- b. *Composite reliability* dianggap lebih baik dalam memperkirakan konsistensi internal konstruk.

Sebagai aturan umum, baik *Cronbach's alpha* maupun *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Abdillah dan Hartono, 2015).

3.6.2 Analisis Inner Model Atau Model Struktural

Menurut Abdillah dan Hartono (2015), *inner model*, atau model struktural, menggambarkan hubungan kausal antara variabel laten. Tujuannya adalah menyelidiki hubungan antara indikator variabel (Wijaya, 2019).

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, seperti:

1. *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen dievaluasi melalui analisis struktural PLS. Perubahan *R-Square* menunjukkan pengaruh signifikan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut

Ghozali dan Latan (2015:81), *R-Square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah.

Nilai *R-Square* untuk konstruk endogen merupakan koefisien determinasi. Nilai *R-Square* ini menunjukkan bahwa 0,75 dianggap kuat, 0,5 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah (Wijaya, 2019).

2. *F-Square*

Pengukuran *f-Square* atau ukuran efek adalah alat yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif dari variabel eksogen (variabel yang memberikan pengaruh) terhadap variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) dalam suatu model penelitian. *F-Square* juga dikenal sebagai efek perubahan, yang berarti bahwa dengan menghapus nilai dari suatu variabel eksogen dalam model, kita dapat mengevaluasi apakah penghapusan tersebut memberikan dampak yang signifikan terhadap konstruk endogen (Juliandi, 2018). Menurut (Hair et al., 2021), kriteria *F-Square* dibagi menjadi tiga kategori:

A. Jika nilai = 0.005 → Efek kecil

B. Jika nilai = 0.01 → Efek sedang

C. Jika nilai = 0.025 → Efek besar

Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima; sebaliknya, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. *Q-Square (Q²)*

Uji *Q-Square* bertujuan untuk menilai seberapa baik model dapat diprediksi. Proses uji *Q-Square* dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Jika nilai uji *Q-Square* menunjukkan $Q^2 > 0$, ini berarti variabel dan data dapat

memprediksi model dengan baik. Sebaliknya, jika $Q^2 < 0$, ini menunjukkan bahwa variabel dan data belum mampu memprediksi model dengan baik. Menurut Musyaffi et al. (2021), kriteria nilai *Q-Square* (Q^2) menyatakan bahwa jika nilai Q^2 kurang dari 0, maka struktur laten eksogen sebagai variabel penjelas dapat diartikan sebagai prediksi yang tidak valid terhadap struktur yang ada. Nilai Q^2 antara 0,02 hingga $\leq 0,15$ dianggap kecil, antara 0,15 hingga $\leq 0,35$ dianggap sedang, dan nilai $\geq 0,35$ dianggap besar.

4. Path Coefficient

Merupakan alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, yang dapat dilihat dari tingkat signifikansinya.

5. Pengujian Hipotesis

Setelah hipotesis ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengujinya untuk memperjelas hubungan antara variabel endogen dan eksogen. Penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dan *SmartPLS* versi 3.2.9 untuk mengidentifikasi pengaruh langsung antara variabel, dengan analisis nilai *t-statistic* dan *p-values*.

Bootstrapping adalah teknik pengambilan sampel berulang (*resampling*) yang memanfaatkan metode berbasis *resampling* dengan mengambil sampel berulang dari data asli untuk menghitung uji statistik (Wijaya, 2019).

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi statistik yang digunakan adalah 5%, yang berarti tingkat kepercayaan untuk menolak hipotesis adalah 0,05. Dengan demikian, kemungkinan keputusan yang benar adalah 95%, dan kemungkinan keputusan yang salah adalah 5%. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H01: $\beta_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)

Ha1: $\beta_1 \neq 0$ (Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) Kriteria:

- a. H0 ditolak atau Ha diterima jika signifikansi $< 0,05$
- b. H0 diterima atau Ha ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H02: $\beta_2 = 0$ (Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

Ha2: $\beta_2 \neq 0$ (Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan)

Kriteria:

- a. H0 ditolak atau Ha diterima jika signifikansi $< 0,05$
- b. H0 diterima atau Ha ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H03: $\beta_3 = 0$ (Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Ha3: $\beta_3 \neq 0$ (Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Kriteria:

- a. H0 ditolak atau Ha diterima jika signifikansi $< 0,05$
- b. H0 diterima atau Ha ditolak jika signifikansi $\geq 0,05$

BAB IV

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kuliner di Kota Semarang. Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode, yaitu langsung dan tidak langsung, dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan UMKM kuliner. Penyebaran kuesioner secara langsung melibatkan kunjungan ke lokasi UMKM kuliner dan wawancara singkat dengan karyawan yang menjadi responden. Sementara itu, penyebaran kuesioner secara tidak langsung dilakukan melalui pesan singkat menggunakan WhatsApp kepada karyawan yang tidak dapat ditemui secara langsung tetapi memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden berlangsung selama satu bulan, dari tanggal 25 Maret 2025 hingga 17 April 2025. Persentase kuesioner yang dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Kriteria	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	100
Jumlah Kuesioner yang tidak direspon	0
Jumlah Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	4
Jumlah Kuesioner yang sesuai kriteria	96

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, sebanyak 100 kuesioner telah disebarkan kepada seluruh karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner di Kota Semarang, dan dari jumlah tersebut, 96 kuesioner memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 96 responden yang merupakan karyawan UMKM.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini ditampilkan dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase	Total (%)
Jumlah Sampel	96	100%	100%
Jenis Kelamin			
Wanita	65	68%	
Pria	31	32%	
Usia			
15-20 tahun	7	7%	
21-25 tahun	52	54%	
26-30 tahun	29	30%	
> 30 tahun	8	9%	
Lama Bekerja			
2-5 tahun	80	83%	
> 5 tahun	16	17%	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebanyak 31 responden (32%) adalah pria, sedangkan 65 responden (68%) adalah wanita. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan. Tingginya partisipasi perempuan dalam sektor UMKM kuliner, terutama dalam operasional, produksi, dan manajemen usaha, mungkin menjadi penyebabnya. Perempuan umumnya memiliki ketekunan dan ketelitian yang tinggi, serta menjalankan peran ganda dalam rumah tangga, yang mendorong mereka untuk mengelola usaha rumahan sebagai kontribusi terhadap ekonomi keluarga.
2. Terdapat 7 responden (7%) yang berusia 15–20 tahun, 52 responden (54%) berusia 21–25 tahun, 29 responden (30%) berusia 26–30 tahun, dan 8 responden (9%) berusia di atas 30 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia produktif muda, khususnya antara 21–25 tahun. Pada usia ini, individu biasanya memiliki semangat wirausaha yang tinggi, keinginan untuk belajar yang kuat, serta mulai aktif mencari peluang usaha sebagai bagian dari pengembangan karier dan kemandirian finansial.
3. Berdasarkan data, terdapat 80 responden (83%) yang telah bekerja di UMKM kuliner selama 2–5 tahun, sedangkan 16 responden (17%) telah bekerja lebih dari 5 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam industri kuliner. Masa kerja 2–5 tahun menandakan bahwa para karyawan telah melewati fase adaptasi dan mulai memahami alur kerja, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan mereka. Dengan pengalaman tersebut, mereka cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai standar pelayanan dan kualitas.

produk yang diharapkan oleh pelanggan. Aspek ini menjadi faktor penting dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bab ini, akan dijelaskan analisis statistik deskriptif yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan dan dikumpulkan oleh peneliti, menghasilkan total 96 responden. Angka ini telah disesuaikan dari jumlah awal 100 responden yang mengisi kuesioner. Proses seleksi ini dilakukan untuk memastikan bahwa hanya 96 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian ini.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup beberapa variabel, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Skala Likert adalah salah satu metode pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis, karena kemudahannya dalam menangkap respons sikap responden terhadap suatu pernyataan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi opini, sikap, atau persepsi responden secara sistematis (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, tanggapan responden dikelompokkan ke dalam tiga tingkat kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi ini bertujuan untuk mempermudah interpretasi terhadap skor rata-rata dari setiap indikator variabel. Rentang masing-masing kategori ditentukan berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{3}$$

$$\text{Rentang} = \frac{5 - 1}{3}$$

$$\text{Rentang} = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kategori Rendah: $1 + 1,33 = 2,33$. Rentang untuk kategori Rendah adalah 1 hingga 2,33.
- Kategori Sedang: $2,34 + 1,33 = 3,66$. Rentang untuk kategori Sedang adalah 2,34 hingga 3,66.
- Kategori Tinggi: batas atas untuk kategori Tinggi adalah 5. Rentang untuk kategori Tinggi adalah 3,67 hingga 5.

Tabel 4.3 Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
1 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,66	Sedang
3,67 - 5	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

4.2.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung lebih

bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban mereka, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA	Skala jawaban responden						Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
Kehadiran	F	0	0	7	33	60	96	
	S	0	0	21	132	300	4,53	Tinggi
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	F	0	1	14	32	53	96	
	S	0	2	42	128	265	4,37	Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja	F	0	0	11	39	50	96	
	S	0	0	33	156	250	4,39	Tinggi
Etika Bekerja	F	0	0	12	38	50	96	
	S	0	0	36	152	250	4,38	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							4,42	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai tertinggi yang diperoleh adalah 4,53 pada variabel Kehadiran, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin yang baik dalam hal kehadiran. Hal ini mencerminkan kesadaran yang tinggi dari karyawan mengenai pentingnya kehadiran dalam menjalankan tugas mereka.

Sementara itu, nilai terendah yang tercatat adalah 4,37 pada variabel Ketaatan Pada Peraturan Kerja, yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Meskipun demikian, nilai ini masih berada dalam kategori "tinggi", yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kesadaran yang baik terhadap peraturan yang berlaku.

Dengan rata-rata jawaban responden mencapai 4,42, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Hal ini mencerminkan keinginan sebagian besar responden untuk terus meningkatkan disiplin kerja mereka, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk terus mendorong dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, karena hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

4.2.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja

Meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan tanggung jawab yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat memberikan keuntungan signifikan bagi perusahaan. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

MOTIVASI KERJA	Skala jawaban responden						Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan Fisik	F	0	0	10	30	60	96	Tinggi
	S	0	0	30	120	300	4,50	
Kebutuhan Rasa Aman	F	0	1	12	28	59	96	

dan Keselamatan	S	0	2	36	112	295	4,37	Tinggi
Kebutuhan Sosial	F	0	0	11	29	60	96	
	S	0	0	33	116	300	4,49	Tinggi
Kebutuhan Akan Penghargaan	F	0	0	9	31	60	96	
	S	0	0	27	124	300	4,51	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							4,47	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, kategori Kebutuhan Fisik mencatat nilai tertinggi sebesar 4,50, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kebutuhan fisik mereka terpenuhi di tempat kerja. Di sisi lain, kategori Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan memiliki nilai terendah sebesar 4,37, yang mengindikasikan bahwa masih ada kesempatan untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan rasa aman dan keselamatan bagi karyawan.

Dengan rata-rata nilai indeks variabel yang mencapai 4,47, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Hal ini mencerminkan keinginan mayoritas responden untuk terus meningkatkan motivasi kerja mereka, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

4.2.3 Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA	Skala jawaban responden						Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
Menyenangi Pekerjaan	F	0	0	5	25	70	96	
	S	0	0	15	100	350	4,65	Tinggi
Puas Dengan Gaji	F	0	0	6	24	70	96	
	S	0	0	18	96	350	4,64	Tinggi
Moral Kerja	F	0	0	7	23	70	96	
	S	0	0	21	92	350	4,63	Tinggi
Prestasi Kerja	F	0	0	8	22	70	96	
	S	0	0	24	88	350	4,62	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							4,64	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Menurut data pada Tabel 4.6, kategori Menyenangi Pekerjaan menunjukkan nilai indeks tertinggi yaitu 4,65, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Sebaliknya, kategori Prestasi Kerja memiliki nilai indeks terendah sebesar 4,62, yang menandakan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan kepuasan terkait prestasi kerja.

Dengan rata-rata nilai indeks 4,64, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori “tinggi”. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden termotivasi untuk terus meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan, yang akan berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

4.2.4 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting yang menentukan sejauh mana organisasi mampu berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Tingginya kualitas kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Selain itu, pencapaian kinerja yang optimal menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya secara tepat. Karyawan yang memiliki kinerja unggul cenderung menunjukkan produktivitas yang tinggi, disiplin terhadap waktu, dan mampu menghasilkan output kerja yang memuaskan. Dengan demikian, evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan agar organisasi dapat terus berkembang, meningkatkan mutu pelayanan atau produk, dan bersaing secara sehat dalam dunia kerja yang kompetitif. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN	Skala jawaban responden						Total	Nilai Indeks
		1	2	3	4	5		
Kualitas Kerja	F	0	0	5	25	70	96	
	S	0	0	15	100	350	4,65	Tinggi
Kuantitas Kerja	F	0	0	5	25	70	96	
	S	0	0	15	100	350	4,65	Tinggi
Ketepatan Waktu	F	0	0	5	25	70	96	
	S	0	0	15	100	350	4,65	Tinggi
Efektivitas	F	0	0	5	25	70	96	
	S	0	0	15	100	350	4,65	Tinggi
Rata-rata Nilai Indeks Variabel							4,65	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, semua indikator dalam variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai dalam kategori “Tinggi”. Setiap indikator, termasuk Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas, memiliki nilai indeks yang sama yaitu 4,65. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa telah melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien.

Dengan rata-rata nilai indeks mencapai 4,65, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat yang tinggi, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian target organisasi.

4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak Smart PLS 4.0. PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) yang berfokus pada varians komponen. Metode PLS dikenal sebagai teknik analisis yang kuat dan sering disebut sebagai soft modeling karena tidak memerlukan asumsi-asumsi yang diperlukan dalam regresi Ordinary Least Squares (OLS), seperti distribusi normal multivariat dari data dan tidak adanya masalah multikolinearitas di antara variabel eksogen (Wold, 1985). Secara mendasar, Wold mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan untuk menangani data yang juga lemah, seperti ukuran sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas dalam data (Wold, 1985). Hair et al. (2017) mengemukakan bahwa PLS-SEM tidak hanya cocok untuk penelitian eksploratori, tetapi juga efektif dalam penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural. Selain itu, Esposito Vinzi et al. (2010) menyatakan bahwa metode ini dapat diterapkan secara luas pada data yang

kompleks dengan ukuran sampel yang terbatas, sehingga sangat relevan untuk digunakan dalam konteks penelitian sosial dan manajemen.

4.3.1 Analisis Model Struktural (Outer Model)

Pengujian outer model adalah komponen dari model SEM-PLS yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, yang berfungsi untuk mengukur keandalan suatu konstruk. Henseler et al. (2015) menyatakan bahwa pengukuran reflektif mencakup beberapa elemen penting, seperti *outer loading*, *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, *Average Variance Extracted (AVE)*, serta validitas diskriminan (*Fornell-Larcker* dan *HTMT*). Sebaiknya, nilai *outer loading* lebih dari 0,70 untuk menunjukkan kontribusi variabel yang signifikan. Namun, indikator dengan *outer loading* dalam rentang 0,40 hingga 0,70 masih dapat dipertahankan jika relevansinya dapat dibuktikan (Sarstedt et al., 2017).

Reliabilitas diuji melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan nilai yang diharapkan lebih dari 0,70 untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik. Validitas konvergen dapat dievaluasi menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, yang harus lebih dari 0,50 untuk menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk tersebut. Validitas diskriminan juga sangat penting, di mana nilai *HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)* sebaiknya berada di bawah 0,90 untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi. Selain itu, analisis *Fornell-Larcker* dapat digunakan untuk memverifikasi validitas

diskriminan, di mana akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya.

Tabel 4. 8 Specific Outer Model

Variabel	Item Pengukuran	Convergent Validity		Overall Consistency Reliability	
		Outer Loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	X1.1	0.832	0.704	0.905	0.860
	X1.2	0.830			
	X1.3	0.862			
	X1.4	0.830			
Motivasi Kerja	X2.1	0.940	0.821	0.948	0.928
	X2.2	0.869			
	X2.3	0.930			
	X2.4	0.884			
Kepuasan kerja	X3.1	0.916	0.740	0.919	0.881
	X3.2	0.831			
	X3.3	0.919			
	X3.4	0.766			
Kinerja Karyawan	Y.1	0.813	0.844	0.956	0.937
	Y.2	0.924			
	Y.3	0.964			
	Y.4	0.965			

Sumber: data primer diolah, 2025

4.3.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap indikator dapat merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang mendasarinya. Dalam analisis *PLS-SEM*, terdapat dua jenis validitas yang perlu diperhatikan, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen menunjukkan

bahwa sekumpulan indikator dapat merepresentasikan satu variabel laten. Validitas konvergen dianggap baik jika nilai *outer loading* melebihi 0,7. *Outer loading* adalah nilai yang mencerminkan hubungan antara skor indikator reflektif dan skor variabel laten. Selain itu, validitas konvergen juga dapat diukur menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, yang seharusnya memiliki nilai minimal 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya secara rata-rata (Ghozali, 2016). Haji-Othman dan Yusuff (2022) menyatakan bahwa nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan kontribusi yang signifikan dari indikator terhadap variabel laten. Sarstedt et al. (2021) juga menekankan bahwa *AVE* yang lebih besar dari 0,50 merupakan indikasi validitas konvergen yang baik, yang berarti variabel laten dapat menjelaskan lebih dari setengah varians dari indikator-indikatornya.

Berdasarkan tabel *Outer Model* yang disajikan, nilai *outer loading* untuk setiap variabel menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel juga ditampilkan, yang mencerminkan efektivitas indikator-indikator tersebut dalam menjelaskan varians dari konstruk.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), pengukuran dilakukan menggunakan empat item yang telah terbukti valid, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,813 hingga 0,965. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk Kinerja Karyawan. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang mencapai 0,844, melebihi ambang batas minimal 0,50. Dengan kata lain, 84,4% varians yang terdapat pada

indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa validitas konvergen telah tercapai dengan baik.

Dari keempat indikator yang diukur, indikator Y.3 dan Y.4 memiliki nilai *outer loading* tertinggi, yaitu 0,964 dan 0,965. Hal ini menandakan bahwa kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu serta pencapaian target kinerja sangat menggambarkan Kinerja Karyawan di UMKM kuliner Kota Semarang. Temuan ini mengindikasikan bahwa para pelaku UMKM mampu mengelola kinerja karyawan mereka secara optimal, dengan fokus pada pencapaian tujuan operasional dan peningkatan produktivitas kerja yang signifikan.

4.3.1.2 Consistency Reability

Berdasarkan analisis data yang ditampilkan dalam tabel *outer model*, semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik, yang terlihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang semuanya berada di atas batas minimum 0,70. Variabel Disiplin Kerja mencatat nilai *Composite Reliability* sebesar 0,905 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,860, yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel ini konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,948 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928, yang mengindikasikan bahwa keempat indikator yang digunakan mencerminkan konstruk dengan stabil dan akurat. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja juga memenuhi kriteria dengan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,919 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881, yang menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dalam

menjelaskan konstruk Kepuasan Kerja. Terakhir, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai *Composite Reliability* sebesar 0,956 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937, yang menegaskan bahwa semua item pengukuran pada variabel ini sangat reliabel dalam merepresentasikan kinerja pegawai UMKM kuliner di Kota Semarang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas, sehingga dapat dianggap valid dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel laten yang diteliti.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Validitas diskriminan dalam model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dapat dinilai melalui nilai *cross loading*. Jika suatu indikator menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk yang seharusnya diukur dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya, maka indikator tersebut dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, setiap indikator lebih mencerminkan konstruk yang dimilikinya daripada konstruk lain, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk laten memiliki ukuran yang spesifik dan tidak saling tumpang tindih (Rasoolimanesh, 2022).

Tabel 4. 9 Discriminant validity (Cross Loadings)

variabel	indikator	isiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	X1.1	0.833	0.468	0.340	0.617
	X1.2	0.752	0.350	0.258	0.482
	X1.3	0.861	0.496	0.437	0.679
	X1.4	0.821	0.404	0.346	0.595
	X2.1	0.453	0.938	0.597	0.638

Motivasi Kerja	X2.2	0.404	0.868	0.539	0.610
	X2.3	0.407	0.928	0.578	0.591
	X2.4	0.606	0.888	0.707	0.838
	X3.1	0.310	0.539	0.919	0.524
Kepuasan Kerja	X3.2	0.427	0.686	0.832	0.619
	X3.3	0.331	0.529	0.921	0.524
	X3.4	0.394	0.555	0.760	0.524
	Y.1	0.700	0.702	0.563	0.961
Kinerja Karyawan	Y.2	0.700	0.702	0.563	0.961
	Y.3	0.699	0.757	0.677	0.958
	Y.4	0.718	0.745	0.663	0.965

Sumber: data SEM PLS diolah 2025

Validitas diskriminan dalam model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dapat dinilai melalui nilai *cross loading*. Apabila suatu indikator menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk yang seharusnya diukur dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya, maka indikator tersebut dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, setiap indikator lebih mencerminkan konstruk yang dimilikinya daripada konstruk lain, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk laten memiliki ukuran yang spesifik dan tidak saling tumpang tindih (Abdillah & Hartono, 2015).

Sebagai contoh, indikator Disiplin Kerja seperti X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4 menunjukkan nilai *loading* yang lebih besar pada konstruk Disiplin Kerja dibandingkan dengan konstruksi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

Karyawan. Hal serupa juga terlihat pada indikator dari konstruk lain, di mana masing-masing indikator memiliki *loading* tertinggi pada konstruk yang sesuai.

Oleh karena itu, hasil analisis validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki dimensi yang berbeda dan dapat dibedakan secara jelas satu sama lain. Hal ini memperkuat keandalan dan ketepatan model pengukuran sehingga masing-masing konstruk dapat diukur secara tepat tanpa tumpang tindih.

Tabel 4. 10 Discriminant validity (Fornell Lacker Criterium)

	isiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
Disiplin Kerja	0.818			
Motivasi Kerja	0.531	0.906		
Kepuasan Kerja	0.429	0.679	0.861	
Kinerja Karyawan	0.733	0.756	0.643	0.961

Sumber: Data SEM-PLS 2025

Selain menggunakan nilai loading factor, validitas diskriminan juga dapat diperkuat dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan Tabel 4.10, akar kuadrat AVE untuk Disiplin Kerja (0,818), Motivasi Kerja (0,906), Kepuasan Kerja (0,861), dan Kinerja Karyawan (0,961) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi yang ditunjukkan dalam Tabel 4.9. Ini menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki validitas diskriminan yang memadai.

4.3.2 Menilai Inner Model (Model Struktural)

Penilaian inner model dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa indikator penting yang telah diuraikan di Bab 3, yaitu R-square, f-square, Q-square, path coefficient, dan pengujian hipotesis. R-square berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model. F-square digunakan untuk menilai ukuran efek dari variabel independen terhadap variabel dependen, sementara Q-square mengukur kemampuan model dalam melakukan prediksi terhadap data. Path coefficient menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan yang teridentifikasi. Gabungan dari semua elemen ini memberikan gambaran komprehensif mengenai validitas dan kekuatan model struktural yang sedang diteliti.

4.3.2.1 R-Square

R-Square merupakan indikator yang menunjukkan proporsi variasi dari variabel dependen (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen) yang mempengaruhinya. Indikator ini penting untuk mengevaluasi kualitas model, apakah termasuk dalam kategori baik atau buruk (Hair et al., 2011). Kriteria untuk menilai R-Square adalah sebagai berikut:

- A. Jika nilai (adjusted) = 0,75, maka model dianggap substansial (kuat).
- B. Jika nilai (adjusted) = 0,50, maka model dianggap moderat (sedang).
- C. Jika nilai (adjusted) = 0,25, maka model dianggap lemah (buruk).

Tabel 4. 11 R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.743	0.735	Sedang

Sumber: Data SEM PLS diolah 2025

Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,735 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, secara kolektif dapat menjelaskan 73,5% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa sebagian besar perubahan atau perbedaan dalam kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada ketiga faktor tersebut. Sementara itu, 26,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini yang tidak diteliti dalam penelitian, seperti faktor kepemimpinan, budaya kerja, atau kondisi eksternal yang dihadapi oleh UMKM. Dengan nilai Adjusted R-Square yang berada dalam rentang 0,5 hingga 0,75, kekuatan model regresi ini termasuk dalam kategori sedang atau moderat, yang menunjukkan bahwa model ini cukup efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, meskipun masih terdapat peluang untuk perbaikan lebih lanjut.

4.3.2.2 F-square

Pengukuran *F-Square* (ukuran efek) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh relatif variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Ukuran ini sering disebut sebagai ukuran efek perubahan, karena mencerminkan sejauh mana perubahan dalam model terjadi ketika satu variabel eksogen tertentu dihilangkan. Dengan kata lain, *F-Square* berfungsi untuk menilai apakah variabel yang dihapus memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap konstruk endogen. Semakin tinggi nilai *F-Square*, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam model (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria *F-Square* menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

- A. Apabila nilai = 0.005 → Efek yang kecil.
- B. Apabila nilai = 0.01 → Efek yang sedang.
- C. Apabila nilai = 0.025 → Efek yang besar.

Tabel 4. 12 F Square

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja		0.544		
Kinerja Karyawan				
Kepuasan Kerja		0.069		
Motivasi Kerja		0.287		

Sumber: olah data SEM-PLS 2025

Kesimpulan dari nilai *F-Square* yang terdapat dalam Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (eksogen) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.544 dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (endogen), yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Di sisi lain, variabel Kepuasan Kerja (eksogen) menunjukkan nilai *F-Square* sebesar 0.069, yang mencerminkan pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Karyawan (endogen). Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (eksogen) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.287, yang menunjukkan adanya pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (endogen). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap

Kinerja Karyawan, diikuti oleh Motivasi Kerja dengan pengaruh yang sedang, sedangkan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2.3 *Q-square* (Prediktif Relevan)

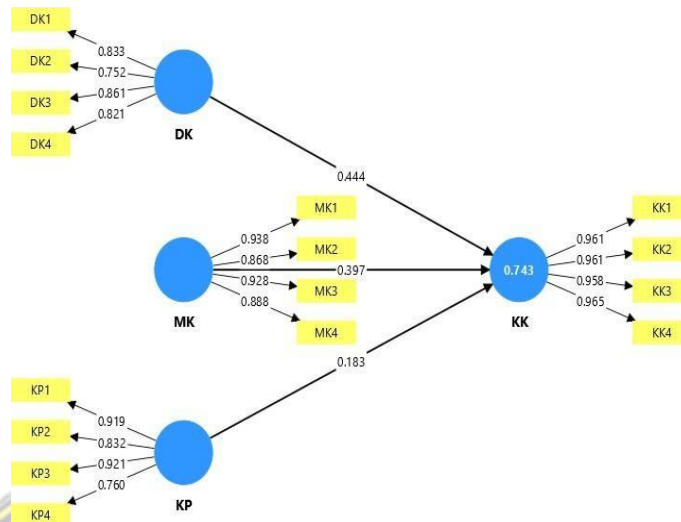
Menurut Sihombing et al. (2023), nilai Q^2 dalam model *PLS-SEM* memberikan informasi yang signifikan mengenai kemampuan prediktif suatu model. Ketika nilai Q^2 bernilai positif, ini menandakan bahwa model yang dikembangkan memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel dependen. Pendapat ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Zazilah et al. (2023), yang menyatakan bahwa Q^2 berfungsi untuk mengevaluasi kualitas prediksi dalam model *PLS-SEM*. Jika nilai Q^2 lebih dari 0, ini menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki relevansi dalam memprediksi konstruk endogen. Dalam penelitian ini, hasil perhitungan nilai Q^2 disajikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,743) \\ &= 1 - 0,257 \\ &= 0,743 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,743. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dan relevan, karena nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menandakan bahwa model dapat menjelaskan dan memprediksi variabel endogen dengan efektif. Oleh karena itu, model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap cukup baik dalam hal prediksi.

4.3.2.4 Path Coefficient

Gambar 4. 1 Uji Path Coefficient



Sumber: Data diolah SEM PLS, 2025

Uji koefisien jalur dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar konstruk yang telah dihipotesiskan dalam model penelitian. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai seberapa kuat variabel-variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien jalur tertinggi ditemukan pada hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,444, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Pengaruh terbesar kedua ditunjukkan oleh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,397. Sementara itu, pengaruh terkecil terlihat pada hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), yang hanya mencapai 0,183. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun dengan tingkat pengaruh yang

bervariasi.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai pada variabel-variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja), maka akan semakin meningkatkan nilai variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semua variabel eksogen dalam model ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun dengan tingkat pengaruh yang bervariasi.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Melalui metode bootstrapping, kita juga dapat mengamati nilai koefisien jalur struktural. Berikut adalah hasil uji yang diperoleh dengan menggunakan *bootstrapping*.

4.4.1 Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung (*direct effect*) dilakukan untuk menguji hubungan langsung antara variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) dan variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Menurut Juliandi (2018), tujuan dari analisis ini adalah untuk mengukur seberapa besar dampak langsung yang dihasilkan oleh suatu konstruk *eksogen* terhadap konstruk *endogen* dalam model penelitian. Pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang akan dijelaskan pada bagian selanjutnya.

Tabel 4. 14 Direct effect

<i>Variabel</i>	<i>Original sample</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T statistik</i>	<i>P-values</i>	<i>ket</i>
H1 Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.444	0.084	5.311	0.000	Positif, signifikan
H2 Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.397	0.095	4.192	0.000	Positif, signifikan
H3 Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.183	0.085	2.139	0.032	Positif, signifikan

Sumber: Olah data SEM PLS,2025

Koefisien jalur (*path coefficient*) yang tercantum dalam Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua nilai hubungan antar variabel bersifat positif dan memiliki tingkat signifikansi yang signifikan, berdasarkan nilai *original sample* dan *p-values*. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien sebesar 0,444 dan *p-value* sebesar 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan. Selanjutnya, hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,397 dengan *p-value* 0,000, yang juga mengindikasikan bahwa hubungan tersebut positif dan signifikan. Di sisi lain, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki koefisien sebesar 0,183 dan *p-value* 0,032, yang berarti hubungan tersebut positif dan signifikan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan dengan dua variabel lainnya.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Di antara ketiga variabel

tersebut, Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample tertinggi, yaitu 0,444, sehingga dapat dianggap sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai original sample sebesar 0,444, *t-statistik* sebesar 5,311, dan *p-value* sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Dalam konteks UMKM kuliner, disiplin kerja menjadi dasar utama untuk menciptakan layanan yang konsisten dan menjaga kualitas produk. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga & Sihombing (2021), Hidayati & Syahrian (2022), dan Abiyantoro et al. (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai *original sample* sebesar 0,397, *t-statistik* sebesar 4,192, dan *p-value*

sebesar 0,000, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias, proaktif, dan menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam konteks UMKM kuliner, motivasi kerja menjadi faktor penting untuk mempertahankan produktivitas dan daya saing usaha, terutama di tengah dinamika pasar yang cepat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2020), Armantari (2021), dan Sari (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai *original sample* sebesar 0,183, *t-statistik* sebesar 2,139, dan *p-value* sebesar 0,032, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Dalam konteks UMKM kuliner, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan dan produk terbaik kepada pelanggan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiqamah (2022), Saputro (2022), dan Munib (2023), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM kuliner di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan Partial Least Square (PLS), diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, serta ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal, seperti kebutuhan akan penghargaan dan pencapaian, berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih loyal, bersemangat, dan termotivasi untuk mencapai target kerja. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antar karyawan, dan adanya penghargaan terhadap hasil kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM kuliner di Kota Semarang.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi pelaku UMKM kuliner di Kota Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain:

- Meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menetapkan aturan kerja yang jelas, melakukan pengawasan yang konsisten, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang adil. Ini dapat membantu membentuk kebiasaan kerja yang lebih teratur dan bertanggung jawab.
- Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian insentif yang sesuai, pengakuan terhadap kinerja karyawan, dan menciptakan peluang untuk pengembangan karier. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.
- Meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjalin komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak positif pada loyalitas dan produktivitas tenaga kerja.

Dengan memperhatikan ketiga faktor utama tersebut, diharapkan UMKM dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mendorong kinerja usaha secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya mencakup UMKM kuliner di Kota Semarang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk sektor usaha lain atau daerah yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Padahal terdapat banyak faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.
3. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara singkat. Meskipun sudah mencakup aspek persepsi responden, namun belum sepenuhnya menangkap dinamika perilaku kerja secara mendalam.

5.4 Saran Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang ada, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mungkin turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau lingkungan kerja, guna meningkatkan nilai R-square (R^2) dalam menjelaskan variabilitas data.
2. Sampel yang digunakan dapat diperluas, baik dari segi jumlah maupun cakupan wilayah, agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan pada skala yang lebih luas.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen kuantitatif yang lebih rinci

dan cakupan indikator yang lebih luas untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi, kepuasan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Al ayyubi Sholakhuddin. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 06–30.
- Amal, I., & Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BMT BINA UMMAT BREBES*.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171.
<https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Eka Cahyaningrum. (2023). *Perkembangan UMKM Perbidang Usaha di Kota Semarang Jenis Pelanggan Teknologi Financial di Indonesia Tahun 2019*. 0–11.
<http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hakim, M. D. L., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Lmu Dan Riset Manajemen*, 12(2), 1–16.
- Hasibuan, M. (2017). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening* Pendahuluan Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan . Agar ditemukan bahwa absensi karyawan pal.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Survei%20Karyawan%20Pada%20PT%20Axa%20Financial%20Indonesia%20Sales%20Office%20Malang)
Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang
- D., & Julita, : (n.d.). *Skripsi Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*.
- Pardede, J. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada ShopeeFood. *Skripsi*, 34–46.
<http://repository.stei.ac.id/9350/>
- Prameswari, D. P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Kelurahan Pondok Kelapa)*. 31–42.
- Ristiyan, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Setiawan, V. C., & Firdaus Marsahala Sitohang. (2022). Pengaruh Motivasi,

- Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Syauqi Said, M., & Nurimansyah Mapparenta, M. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar Corresponding*.
- Utomo, H., Khabibah, U., & Rochman, F. (2023). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Orientasi Pasar Terhadap Kinerja Pemasaran Kedai Kopi Modern Di Malang. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 9(1), 10–16. <https://doi.org/10.33795/jabh.v9i1.3634>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Vinatra, S., Bisnis, A., Veteran, U., & Timur, J. (2023). Peran Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam Kesejahteraan Perekonomian Negara dan Masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3), 1–08. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i1.832>
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139.

<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>

- Chin, W. W. (2010). (2010). Testing moderating effects in PLS path models: an illustration of available procedures. in handbook of partial least squares. In *Handbook of Partial Least Squares*.
- 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>
- Dewanty, K. C., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi*. 3.
- Diksi, P., Gaya, D. A. N., Pada, B., Jogoyudan, D. I. K., Lumajang, K., Lumajang, K., & Timur, J. (2016). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(December 2019), 101–110.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Haji-Othman, Y., & Yusuff, M. S. S. (2022). Assessing Reliability and Validity of

Attitude Construct Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5), 378–385. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i5/13289>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Isdaryanto, I., Suharto, S., & ... (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia *Prosiding Seminar ...*, 01(03), 339–345. <https://prosiding.ummetro.ac.id/index.php/snppm/article/view/112%0Ahttps://prosiding.ummetro.ac.id/index.php/snppm/article/download/112/87>

Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>

Khairi, R. H., & Syahrin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang. *E-Journal Manajemen TSM*, 2(3), 11–22. https://www.researchgate.net/publication/365682101_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_KOMPENSASI_DAN_BEBAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN

Kho, M., & Sri, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Kuliner di Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 2(3),

58–65. <https://doi.org/10.32524/jia.v2i3.1075>

- Liana, Y. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Umkm (Studi Pada Umkm Saveyoursneakers Tahun 2021). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 19(1), 585–589.
- Maria Silvana M. Carcia, & Yustina Olivia Da Silva. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29–40. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i3.38>
- Mone, M. R. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Tunggadewi, U. T. (2022). BATU.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nauli, A., & Octaviani, I. S. (2025). KINERJA KARYAWAN PT AKU BISA LIBURAN JAKARTA BARAT THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT AKU BISA LIBURAN , WEST JAKARTA. 2, 3415–3427.
- Nur, T., & Sinaga, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di era digital. 2(1), 255–262.
- Rasoolimanesh, S. M. (2022). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(2), 1–8.
- Sandika dan Kurniati W. Andani. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172 162. *Jurnal Ekonomi*, II(1), 162–172.
- Saputra, A. (2024). KARYAWAN. 7, 15631–15640.

- Sari, Ahma, W. (2021). *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAMBI Halaman 169 dari 180*. 9(2), 169–180.
- Siburian, D. H., Natalia, J., Sipayung, S., & Anam, Y. (2023). the Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt Abc. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 3(1), 37.
<https://doi.org/10.19166/ff.v3i1.6779>
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Purwanti, D., & Budiantono, S. (2023). Implementation of Sem-Pls Modeling on the Impact of the Regional Competitiveness Index on Socioeconomic Macro Variables. *Jurnal Lebesgue : Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika Dan Statistika*, 4(1), 308–315.
<https://doi.org/10.46306/lb.v4i1.250>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Utami, S. T., & Yuliana, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bunda Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(02), 86.
<https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/614>
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–139.

<https://doi.org/10.23887/pjmb.v5i1.58941>

Widya Nastiti, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Fuboru Indonesia. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2337–2348. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343>

Wiratmaja, A. P., & Hawignyo, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(2), 288–298. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.27701>

Zazilah, A. N., Hidayati, S., & Isnaeni, F. (2023). Analisis Dampak Daya Tarik Wisata Menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (Pls-Sem). *EduMatSains : Jurnal Pendidikan, Matematika Dan Sains*, 8(1), 72–81. <https://doi.org/10.33541/edumatsains.v8i1.4776>

