

## The Importance of Work Motivation and Discipline on the Performance of MSME Employees Photocopy Rofik Karawang

Muhammad Noval Hermawan<sup>1\*</sup>, Santi Pertiwi Hari Sandi<sup>2</sup>  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonoomi dan Bisnis Universitas Buana  
Perjuangan Karawang

**Corresponding Author:** Muhammad Noval Hermawan  
[mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id)

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline, MSMEs

*Received :* 18, April

*Revised :* 20, Mei

*Accepted:* 22, June

©2023 : Hermawan, Sandi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Rofik photocopy UMKM is one of the UMKM in the city of Karawang. This observation is concentrated on printing and photocopying which has a vision of becoming the largest printing and photocopying company in the city of Karawang. This observation was carried out to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in UMKM Copy Rofik which has been operational since 2014. The observation was carried out because researchers considered it necessary to know the effect of the variables studied during a pandemic so as to prepare good human resources for business progress UMKM Copy of Rofik. In an effort to create employee work performance at the Rofik Photocopy MSME, it seems that there are still many obstacles that are faced making it difficult to achieve organizational goals.

## Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Fotocopy Rofik Karawang

Muhammad Noval Hermawan<sup>1\*</sup>, Santi Pertiwi Hari Sandi<sup>2</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Corresponding Author:** Muhammad Noval Hermawan

[mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.muhammadhermawan@mhs.ubpkarawang.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, UMKM

*Received :* 18, April

*Revised :* 20, Mei

*Accepted:* 22, June

©2023 : Hermawan, Sandi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

UMKM fotocopy rofik adalah salah satu UMKM yang ada di kota karawang. Observasi ini terkonsentrasi pada percetakan dan fotocopy rofik yang memiliki visi menjadi percetakan dan fotocopy terbesar di kota karawang. Observasi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik yang beroperasi sejak tahun 2014. Observasi dilakukan karena peneliti menganggap perlu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti pada kondisi pandemi sehingga dapat menyiapkan sumber daya manusia yang baik untuk kemajuan usaha UMKM Fotocopy Rofik. Dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya menciptakan kinerja kerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik, Nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di UMKM Fotocopy Rofik, dimana masih ada kendala lain diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdiri atas dua faktor yaitu, motivation factor dan hygieni factor. Motivation factor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan hygieni factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Fotocopy Rofik.
2. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Fotocopy Rofik.
3. Menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Fotocopy Rofik.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Menurut (Kusumayanti *et al.*, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Hustia, 2020) kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanto, 2019).

## **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi (Risky, 2022).

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kualitatif.

Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang sosial dari individu yang bersangkutan.

## **Teknik pengumpulan Data**

### **Penelitian Pendahuluan**

Peneliti pendahuluan dilakukan dengan mewawancarai manajer penjualan seputar motivasi kerja karyawan, bentuk kepuasan yang diberikan, dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Selain terkait variabel penelitian, manajer penjualan menerangkan jumlah karyawan, beberapa outlet yang ada. Tujuannya adalah untuk mengetahui keadaan karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik.

## **Studi Lapangan**

### **1. Wawancara**

Mengumpulkan data atau bahan keterangan dilakukan wawancara dengan manajer terkait disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik.

### **2. Kuuesioner**

Tahap ini dilakukan penyebaran kuesioner dengan daftar pernyataan yang mendukung penelitian yang diberikan kepada para karyawan terkait variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik.

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik di kabupaten Karawang. Hal ini disebabkan oleh pegawai mampu merasakan motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari atasan atas pencapaian kinerja yang baik dari karyawan. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat karyawan bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai-nilai positif dalam mendorong pekerja untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka karyawan akan dapat meningkatkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik di kabupaten Karawang. Hal ini disebabkan oleh karyawan merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. Karyawan memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja karyawan dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan pegawai tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik di kabupaten Karawang.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Fotocopy Rofik di kabupaten Karawang.

Hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan terus menerus dalam menerapkan tingkat kedisiplinan kerja yang baik untuk mendapatkan kinerja yang produktif.

## PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk menciptakan Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Fotocopy Rofik Karawang

## DAFTAR PUSTAKA

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>

- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, A. H. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.  
<https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.