

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIDZ STATION TANGERANG

WIRDA APRIDA¹, DIDI SUNARDI²

Teknik Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
wirdaaprida@gmail.com¹, dosen00724@unpam.ac.id²

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Kidz Station Tangerang. The research method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling with 61 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of the study showed that the partial hypothesis of the motivation variable (X1) obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.784 > 1.671)$ and a significance value of $0.001 < 0.005$. This means that work motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing of the work discipline variable (X2) obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.338 > 1.671)$. This means that work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained $f_{count} > f_{table}$ $(36.654 > 3.156)$ and a significance value of $0.001 < 0.005$. Therefore, it can be concluded that work motivation (X1) and work discipline (X2) have a significant simultaneous influence on employee performance (Y). The coefficient of determination obtained by R square is 0.558, meaning that the variables of work motivation and work discipline together have a contribution of 55.8% of employee performance. While the remaining 44.2% is influenced by other factors.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kidz Station Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan 61 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis secara parsial variabel motivasi (X1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,784 > 1,671)$ dan nilai signifikansi terhadap $0,001 < 0,005$. Artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji Hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,338 > 1,671)$. Artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(36,654 > 3.156)$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,558 artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,8% kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai target yang telah ditentukan, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kidz Station adalah merek toko mainan yang didirikan di Indonesia pada tahun 1999 oleh PT Mitra Adiperkasa Tbk (MAP), PT Kidz Station, sebagai salah satu ritel mainan anak terbesar di bawah naungan PT Mitra Adiperkasa Active (MAP) yang memiliki banyak cabang, dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik guna mempertahankan loyalitas pelanggan. dirancang sebagai destinasi belanja mainan yang edukatif dan eksploratif, menawarkan pengalaman bermain yang interaktif untuk anak-anak, dengan konsep toko yang terus berkembang menjadi lebih modern seiring berjalannya waktu.

Sebagai bisnis ritel yang khusus menjual mainan anak-anak, PT Kidz station sangat memprioritaskan kinerja karyawan , khususnya di bidang pelayanan pelanggan dan operasional toko . Industri ritel membutuhkan pekerja yang disiplin, bersemangat, dan mampu memberikan layanan pelanggan yang prima. Meskipun demikian, beberapa masalah masih ada di tempat kerja perusahaan ritel terkait dengan kinerja karyawan, seperti moral yang rendah, kurangnya inisiatif, keterlambatan, tingkat absensi yang tinggi, dan kegagalan untuk mematuhi kebijakan perusahaan.

Hal ini membutuhkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi. kinerja karyawan memiliki peran yang sangat strategis karena karyawan menjadi pihak yang berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Kinerja karyawan yang baik akan tercermin melalui kualitas pelayanan yang diberikan, kemampuan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, serta kontribusi terhadap pencapaian target penjualan perusahaan.

Berdasarkan hasil Observasi menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT Kidz Station Tangerang belum optimal, kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja, komitmen dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu variabel yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, faktor lain untuk membangun kinerja karyawan yang baik yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja penting dalam kinerja karyawan, agar memiliki tata tertib dan taat dalam menjalankan pekerjaan. Jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan mendapatkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berupa keterlambatan setiap tahun semakin meningkat, selain itu karyawan dinilai masih kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta belum maksimal dalam menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan terutama dalam menjalankan SOP pekerjaan serta menaati jam kerja yang telah diatur oleh perusahaan, yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja tersebut.

Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkat pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kidz Station Tangerang".

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian survei, berorientasi pada penerimaan kognitif, sehingga pendekatan angka menjadi lebih efektif di dalam memberikan masukan sebagai informasi, dan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan pada perusahaan PT. Kidz Station Tangerang.

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penulisan yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih.

Penelitian Kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme berdasarkan pada asumsi mengenai objek empiris, asumsi tersebut adalah: Obyek atau fenomena yang dapat

diklasifikasikan menurut sifat, jenis, struktur, bentuk, warna dan lain sebagainya. Berdasarkan atas asumsi ini maka penulisan dapat memilih variabel tertentu sebagai objek penulisannya; Determinisme (hubungan sebab-akibat), asumsi ini menyatakan bahwa setiap gejala ada penyebabnya, seperti orang malas tentu ada penyebabnya

Penulis dalam penelitian ini menggunakan populasi para karyawan PT Kidz Station yang berjumlah 61 orang. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya di bawah 100, maka semua populasi dijadikan responden sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang.

Menurut Sugiyono (2021: 126) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mana itu ditetapkan oleh penelitiannya sendiri untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2021: 127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis menggunakan metode atau teknik sensus atau teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

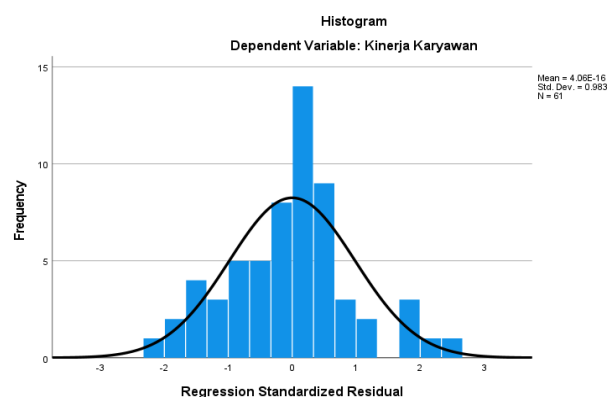
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021: 160) berpendapat model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2018: 95-96) dinyatakan bahwa regresi linear sederhana didasarkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

Menurut Sugiyono (2020: 277) berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

C. Pembahasan dan Analisa Uji Normalitas

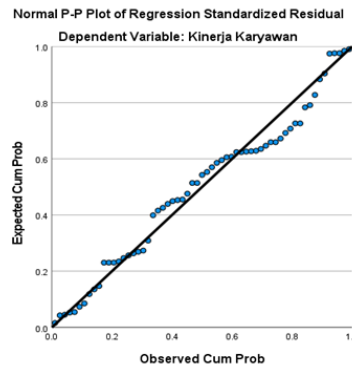


Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026).

Gambar 1
Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng.

Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan memanfaatkan grafik probabilitas plot, dimana kita dapat mengidentifikasi residual variabel dengan memperhatikan pola penyebaran titik-titik residual yang seharusnya mengikuti garis diagonal. Ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang dihasilkan oleh perangkat lunak SPSS Versi 27, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Gambar 1
Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 Hasil uji normalitas melalui grafik P-P Plot pada SPSS 27 memperlihatkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal karena tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari garis diagonal.

Uji normalitas juga dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Simirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.38769466
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.106
	Negative		-.070
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.080
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.073
		Upper Bound	.087
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov test di atas, dapat di lihat bahwa nilai Asymp.sig (2 tailed) yaitu **0,83 > 0,05**. Dengan demikian, maka nilai residual berdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel
Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				Standardized Coefficients	t	Sig.
Unstandardized Coefficients				Beta		
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.030	3.226		7.759	<.001
	Motivasi Kerja (X ₁)	.400	.084	.529	4.784	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 2 Nilai konstanta sebesar 25,030 , nilai tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin kerja bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap berilai 25,030. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,400. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,400.

Tabel 3
Hasil Uji Analisi Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				Standardized Coefficients	t	Sig.
Unstandardized Coefficients				Beta		
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	14.103	3.165		4.456	<.001
	Disiplin Kerja (X ₁)	.664	.080	.735	8.338	<.001

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi nilai konstanta sebesar 14,103, nilai tersebut menunjukkan bahwa jika kompensasi bernilai nol atau tidak meningkat , maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,10.

Dan Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,664. Artinya apabila nilai konstanta tetap atau tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,664.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1)
Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.785	3.257		3.925	<.001
	Motivasi Kerja (X_1)	.120	.081	.158	1.482	.144
	Disiplin Kerja (X_2)	.582	.096	.645	6.040	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, nilai constant sebesar 12,785 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,120. Menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja (X_1) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,296, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,582. Menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,582. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Penutup

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 25,030 + 0,400X_1$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,529, kedua variabelnya mempunyai hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,279 atau 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,784 > 2.002$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_0^1 di tolak dan H_a^1 di terima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai persamaan regresi $Y = 14,103 + 0,664X_2$, nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,735. Kedua variabelnya mempunyai hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,541 atau 54,1% sedangkan sisanya sebesar 45,9% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,338 > 2.002$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan H_0^2 di tolak dan H_a^2 di terima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di peroleh persamaan regresi $Y = 12,785 + 0,120x_1 + 0,582X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat di peroleh sebesar 0,747 artinya mempunyai hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,542 atau 54,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($36,564 > 3,16$). Dengan demikian dapat disimpulkan H_0^3 di tolak dan H_a^3 di terima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wiratama. (2021). Pengaruh kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Yuniar. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1–8.
- Anang Firmansyah, & Budi Mahardika. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anang Firmansyah, & Budi Mahardika. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Budi Utama.