



ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA TOKO ACE GADGET TANGERANG***ANALYSIS OF DISCIPLINE AND MOTIVATION FOR IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACE GADGET TANGERANG STORE*****Mar`atus Soleha¹, Muhammad Yuda Alhabsyi²**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PamulangEmail : ramdanalfiansyah11@gmail.com^{1*}, dosen00488@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Pulished : 04-07-2025

Abstract

This study aims to analyze discipline and motivation towards improving employee Performance at the Ace Gadget store in Tangerang city and work motivation are in improving employee performance. The research method used in this study is qualitative. Data collection techniques with observation, interviews and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing concluded that the work motivation variabel has a positive and significant effect on the performance of Ace Gadget employees. Leaders apply to employees on financial reward programs and recognition, while work discipline does not have a significant effect on Ace Gadget performance

Keywords: Dicipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada toko *Ace Gadget* di kota Tangerang dan menganalisis seberapa efektif disiplin, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis penelitian disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Ace Gadget*. Pimpinan menerapkan kepada karyawan pada program imbalan finansial, dan pengakuan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *Ace Gadget*

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan**PENDAHULUAN**

Pembahasan diatas mengisyaratkan bahwa dalam pekerjaan baiknya mendisiplinkan diri dan mengikuti aturan dalam peraturan Toko *Ace Gadget* Tangerang dengan berbagai indikasi kurangnya disiplin pada karyawan dalam menjalankan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.1
Indikasi Rendahnya Disiplin Karyawan *Ace Gadget*

No.	Masalah Pokok	Aturan	Hasil observasi
1.	Disiplin kerja	Jam masuk/Pelayanan Pukul : 10.30-21.30	Kehadiran karyawan datang tidak tepat waktu Terhadap ketentuan jam kerja.

Sumber : Hasil Pra-Survei Ace Gadget Tangerang

Dapat dilihat dalam uraian tabel di atas karyawan pada toko *Ace Gadget* Tangerang sangatlah rendah tingkat kedisiplinan, perilaku karyawan yang tidak patuh terhadap ketentuan jam operasional kerja. Karyawan yang tidak bisa disiplin akan mendapatkan kesulitan ditempat kerja seperti mengurangi produktifitas, mengurangi kualitas kerja, mengurangi kualitas diri, dan yang sangat berpengaruh yaitu terhadap kontrak kerja yang terikat dengan karyawan tersebut. Hubungan antara disiplin kontrak kerja yang diharuskan karyawan untuk mengikuti kepatuhan, ketentuan, dan persyaratan yang dijelaskan dalam kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja. mencakup hal yang ada dalam kontrak seperti kewajiban karyawan (tugas, jam kerja, kinerja) jika semua dapat dipatuhi akan menghasilkan kerja yang baik dan sistematis. dari hasil penelitian yang di temukan pada saat melakukan observasi, terlihat kehadiran karyawan datang tidak tepat waktu terhadap ketentuan jam kerja karena karyawan yang tidak disiplin kerja terbiasa untuk datang terlambat. karena itu tidak dapat dibenarkan jika terus menerus dilakukan akan mempengaruhi KPI (*Key Performance Indicator*) pada karyawan yang melanggar aturan, maka dilakukan observasi, terlihat jelas karyawan tidak benar-benar melakukan tugas dengan baik ketika saat bekerja kurangnya fokus pada karyawan jika karyawan tidak dapat bekerja disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan juga pemutusan kontrak kerja. Selain itu bahwa pelaksanaan kinerja pada *Ace Gadget* Tangerang masih kurang baik, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.2
Indikator Kurangnya Motivasi Karyawan *Ace Gadget*

No.	Masalah Pokok	Hasil Observasi
1.	Motivasi Karyawan	Salah satu kurangnya karyawan mendapat motivasi kerja pada <i>Ace Gadget</i> Tangerang. Sehingga turunnya tingkat semangat pada karyawan.

Sumber : Hasil Pra-Survei Ace Gadget Tangerang

Dalam tabel diatas sudah sangat jelas kinerja karyawan di *Ace Gadget* Tangerang memerlukan perhatian yang serius, dapat terlihat dari kurangnya motivasi yang tinggi pada karyawan, pentingnya motivasi tinggi meningkatkan kinerja karyawan karenanya karyawan lebih termotivasi untuk bekerja efektif melaksanakan tugas dan tata tertib sehingga dapat memperoleh hasil yang baik dan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh besar seperti tanda-tanda awal suatu kondisi mental, ketidak nyamanan karyawan, hal itu terjadi pada perubahan atau sikap karyawan *Ace Gadget*



Tabel 1.3
Indikator Pra Survei Kinerja Karyawan Ace Gadget

No.	Nama Karyawan	Kinerja Karyawan 1-10	Penjelasan
1.	Gita	3	Terhitung karyawan datang terlambat sebanyak tujuh kali dan harus lebih ditingkatkan kinerjanya
2.	Diara	4	Perlu ditingkatkan lagi untuk kinerjanya, kurangnya semangat pada karyawan
3.	Jingga	4	Kinerja menurun,
4.	Elimah	5	Masih terus dorongan dalam mendisiplinkan diri
5.	Alif	4	Kurang dalam melaksanakan pelayanan dan beban kerja
6.	Untari	8	Puas dalam peningkatan karir dan incentive, namun masih terus ditingkatkan
7.	Florentya	5	Beban ringan dan kinerja menurun
8.	Nizam	5	Beban ringan dan kedisiplinan kurang
9.	Dino	4	Perlu ditingkatkan lagi kinerjanya
10.	Intan	4	Perlu ditingkatkan lagi kinerjanya

Sumber : Hasil Pra-Survei Ace Gadget Tangerang

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci semangat dan loyalitas karyawan serta kedisiplinan karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan dengan cara memberikan motivasi dapat dengan mudah untuk membangun kinerja karyawan juga tanggung jawab serta semangat terhadap Perusahaan. Perbedaan ini karena adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda atau situasi dan kondisi karyawan

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Hasibuan (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2. Disiplin

Menurut Rivai (2017:599) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:194), kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.



Memperdalam pengertian mengenai kesadaran menurut (Hasibuan, 2016:193) yaitu seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

3. Motivasi

Menurut Handoko (2002:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Buhler (2004:191), memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam Perusahaan

METODE PENELITIAN

Menurut Meleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, Tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses daripada hasil yang didapat. Hal tersebut juga disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas dalam proses

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin dan Motivasi Kerja Pada Toko Ace Gadget

Upaya disiplin dan motivasi kerja pada *Ace Gadget* adalah dengan cara dilakukannya pendisiplinan. Prefentif juga pendisiplinan korektif, Pendisiplinan prefentif dilakukan dengan cara mengupulkan seluruh karyawan dalam kegiatan brifing tujuannya agar karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan pada *Ace Gadget*, Sedangkan pendisiplinan korektif dilakukan dengan cara menegur, memberi hukuman, bahkan karyawan juga akan diberikan sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan berat. Adapun hukuman atau sanksi-sanksi yang dapat diberikan pada karyawan *Ace Gadget* yang tidak disiplin diantaranya berdasarkan hasil dokumentasi peneliti yaitu:

- a. Pelanggaran Ringan
Pelanggaran ringan pada karyawan *Ace Gadget* meliputi teguran lisan, teguran tertulis.
- b. Pelanggaran Sedang
Pelanggaran Sedang pada karyawan *Ace Gadget* meliputi penundaan gaji karyawan, mengurangi gaji karyawan, tidak diperbolehkan mengambil libur, jika karyawan telah mengulangi kesalahan lebih dari tiga kali akan diberikan surat peringatan.
- c. Pelanggaran Berat
Jika terdapat karyawan yang melakukan kriminal bahkan sampai menjelekan nama baik perusahaan serta mengancam atasan ataupun rekan kerja dan menggunakan obat terlarang (Narkoba), Sanksi yang akan diberikan karyawan akan mendapatkan sanksi pemutusan



kontrak kerja seperti diberhentikan sebagai karyawan *Ace Gadget*.

Upaya-upaya disiplin kerja karyawan *Ace Gadget* dilakukan sebagai bentuk pengendalian kerja dan perbaikan siap setiap karyawan. Apabila karyawan dapat disiplin akan tumbuh rasa tanggung jawab dan sikap profesionalisme dalam bekerja. Hal tersebut tercermin dalam riset oleh Hasibuan,dkk (2017) “disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi,dan disiplin kerja yang baik pastinya tugas serta wewenang yang diberikan padanya.”

2. Efektifitas Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toko *Ace Gadget*

Disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan baik, Upaya-upaya yang telah dilakukan seperti brifing sebagai evaluasi untuk mendorong peningkatan karyawan pada kinerja karyawan serta sanksi atau hukuman meliputi bentuk pertanggung jawaban pada pekerjaan.Efektifitas dari disiplin kerja karyawan mempengaruhi terhadap penyelesaian tugas yang efektif sehingga tingkat penilaian kinerja karyawan *Ace Gadget* akan meningkat. Hal ini tercermin dalam yang di lakukan oleh riset Sutrisno (2019:86 berpendapat “ Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keberhasilan disiplin efektifitas dalam peningkatan kinerja karyawan *Ace Gadget*,merupakan yang dirasakan pemilik *Ace Gadget* serta karyawannya

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan sebelumnya,Serta hasil analisis penjelasan mendalam tentang temuan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan,maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Toko *Ace Gadget* sudah cukup baik,dikarenakan selaku Owner/Pemilik seringkali memberikan arahan pada saat *brifing* untuk mensosialisasikan dan memberikan program-program juga SOP kerja kepada karyawan *Ace Gadget*. menekankan untuk karyawan agar selalu bertanggung jawab dan disiplin dalam bekerja.
2. Dampak pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko *Ace Gadget* Tangerang sangat mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan yang memiliki motivasi tinggi karyawan akan lebih bekerja mengikuti peraturan toko *Ace Gadget*,Karena motivasi pendorong atau penggerak seseorang dalam mencapai Tujuan.
3. Efektifitas pada Toko *Ace Gadget* sudah cukup baik, Dalam peningkatan kinerja karyawan hal tersebut didukung oleh pernyataan peneliti pada saat meng- Analisis Toko *Ace Gadget* bahwa karyawan telah membangun kedisiplinan terlihat dari peneliti karyawan melakukan pelayanan dengan baik.
4. Menunjukkan adanya hubungan dimana motivasi dan disiplin kerja karyawan saling mempengaruhi telah dibuktikan memiliki disiplin kerja yang kuat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Saputra S Ali,(2022).Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementrian Pertanian RI Jakarta. *Jurnal Program Studi Akuntansi Politeknik Ganesha*.<https://owner.polgan.Ac.id/index.php/owner/index>
- A Setiawan,(2022).Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawwan Toko Rasya Pemadam Joglo.*Jurnal Syntax*



- Transformation*. <https://jurnal.shyntaxtransformation.co.id/index.php/jst/Article/view/487>
- Arief Budi Santoso, (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Bintoro dan Daryanto, (2017:20). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yuma Pustaka.
- Denok Sunarsi, (2017) Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang) Tangerang Selatan. *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 207226. <https://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/Article/view/19>
- Eka Fita Sari, (2025). Analisis Dampak Orang Tua Terhadap Motivasi Belajar Anak
- G.R. Terry, (2015:16). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-konsep dasar, Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengawasan, Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Godefridus R. Sapu, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening *Journal Humaniora Ekonomi Syariah dan Muamalah*. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v7i3.78>
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, (2015:6). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja Karyawan Yogyakarta: CV. Andi Offset*.
<https://irje.org/index.php/irje>
- Indah Dahlia, (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Kujang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. <https://tewanjournal.com/index.php/peng/article/view/907>
- Irfan Rizka Akbar, (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Trans Rekreasi Graha Bintaro. *Journal Of Research And Publication Innovation*. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/View/642>
- Mangkunegara, (2014:9). *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meleong, (2017:6). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Yuda Alhabsyi, (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja [ndex.php/JIPTI/article/1701](https://doi.org/10.30605/jipti.v1i1.1701)
- Niyar A Qodariyah, (2024). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Nurul Iman, *Jurnal in ovasi Pendidikan dan Teknologi Informasi*, <https://ejournal.ummuba.ac.id/i>
- Raden Yeti Sumiaty, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Anugerah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/View/753>
- Rivai, (2017:599). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salam, (2014:12). *Tujuan Manajemen (Fungsi-fungsi Manajemen)*. Raja Grafindo Persada.
- SMP Muhammadiyah 6 Padang, Indonesia. *Research Journal On Education*.
- Sugiyono, (2016:298). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Unit Analisis Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Syarifudin Hidayatullah, (2024). Analisis Budaya Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Karya Masyarakat Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.71277/qfv1nt41>
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ngabela Sindo Di Jampang Kulon Sukabumi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*. 2(1), 3046-9910. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.234>