



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Madira Skin & Beauty Care

Nicken Amelania Widyaning Putri^{1*}, Beny Mahyudi Saputra², Nur Hidayati³

¹⁻³Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nickensaja325@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance at Madira Skin & Beauty Care. This research applies quantitative approach. Sampling techniques apply non-probability sampling which means that the sample used is all employees of Madira Skin & Beauty Care. Data obtained from observations, interviews, and questionnaires. Using validity test analysis techniques, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, Partial Test (t), and simultaneous test (f). The results of data analysis showed that motivation has a significant effect partially on employee performance, work discipline does not have a significant effect partially on employee performance, motivation and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance. This can be seen from the results of correlation analysis, namely: the value of R square 0.525 or 52.5% and the remaining 47.5% are influenced by other variables that are not included in the study.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources; Management; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini guna mengetahui pengaruh motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Madira Skin & Beauty Care. Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sample mengaplikasikan non-probability sampling yang berarti sample yang dipergunakan ialah seluruh karyawan Madira Skin & Beauty Care. Data didapat dari observasi, wawancara, serta kuesioner. Menggunakan teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (t), serta uji simultan (f). Hasil analisis data memperlihatkan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi serta disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dilihat dari hasil analisis korelasi yakni: nilai R square 0,525 atau 52,5% serta sisanya sejumlah 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia yakni salah satu faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi pilar utama untuk mewujudkan visi dan misi dari sebuah organisasi tersebut, maka karyawan dengan kinerja yang tinggi dan bagus akan meningkatkan kinerja organisasi. Di dalam sebuah organisasi, guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif serta efisien diperlukan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pengawas serta penentu tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Para karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta penuh tanggung jawab agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2016) Manajemen ialah sebuah proses guna mencapai sebuah tujuan organisasi dengan melakukan pendayagunaan sumber daya didalamnya. Sedangkan Manajemen menurut Kristiawan dkk (dalam Husaini & Fitria, 2019) merupakan ilmu dan seni yang mengatur semua sumber daya yang ada dalam suatu organisasi

dengan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen seperti *Planning, Organizing, Actuating, Controlling* yang diharapkan tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Motivasi adalah sebab dari tindakan atau sebuah perilaku yang ditujukan untuk suatu tujuan tertentu. Motivasi menurut Issakh (dalam Katim & Wiliyawati, 2016) merupakan suatu dorongan untuk seseorang melakukan sebuah tindakan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan atas pemenuhan kebutuhan hidupnya. Menurut Edy Sutrisno (dalam Khoerunnisa et al., 2019) motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yakni faktor dari dalam diri (*intern*) serta faktor dari luar (*ekstern*).

Menurut Wardana (dalam Isvandiari & Idris, 2018) disiplin kerja merupakan aturan waktu yang ditetapkan dalam bekerja dan harus diikuti dan dikembangkan. Menurut Soerjono dalam Prayogi et al. (2019) mengatakan bahwa ada 5 indikator disiplin kerja, diantaranya adalah ketepatan waktu, memanfaatkan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, memperoleh pekerjaan yang memuaskan, serta disiplin terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (dalam Wijaya, A.J., & Susilo, 2018) kinerja merupakan hasil kerja atas tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, berdasarkan kecakapan serta pengalaman yang diselesaikan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, para karyawan sudah memiliki motivasi baik yang datang dari luar maupun dari dalam. Motivasi dari luar ini seperti kondisi ekonomi yang mengharuskan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi dari dalam seperti adanya keinginan untuk mencari pengalaman dan pengaktualisasian diri dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka masing masing. Namun masih ada karyawan yang belum memiliki motivasi penuh, ini terlihat ketika mereka bekerja seperti hanya menyelesaikan pekerjaan saja tanpa mencapai kata puas.

Masalah tentang kedisiplinan, banyak karyawan yang sudah patuh terhadap aturan perusahaan yang ada, entah itu peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan terkait aturan jam masuk kerja maupun kedisiplinan berperilaku dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Namun, masih terdapat beberapa pekerja yang tidak disiplin, seperti masih ada karyawan yang telat datang dan teledor dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madira Skin & Beauty Care.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (dalam Purwanti & Mardiana, 2019) motivasi ialah sebuah alasan yang dimiliki oleh seseorang dalam bertindak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada pula teori motivasi Menurut Hasibuan (dalam Sunarsi, 2018) motivasi memiliki arti dorongan atau penggerak yang umumnya ditujukan pada bawahan agar mau bekerja sama guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi berdasarkan Hasibuan (dalam Chintia Pristiyanti, 2016) antara lain:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Meningkatkan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e. Menciptakan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas karyawan.
- g. Menyadarkan karyawan akan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pendapat Edy Sutrisno (dalam Khoerunnisa et al., 2019) motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor sebagai berikut:

Faktor yang datang dari dalam diri (intern)

- 1) Harapan guna mampu mencukupi kebutuhan hidup.
- 2) Harapan agar dapat mempunyai.
- 3) Harapan guna mendapatkan penghargaan.
- 4) Harapan pada pengakuan.
- 5) Harapan guna dapat memimpin.

Faktor yang datang dari luar (ekstern)

- 1) Situasi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi.
- 3) Pimpinan yang baik.
- 4) Status serta tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Peraturan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja berdasarkan Abraham Maslow (dalam Purwanti & Mardiana, 2019) yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis.
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan utama dalam kehidupan sehari-hari, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas serta seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan serta lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa mempunyai
Kebutuhan untuk merasa mempunyai dalam suatu organisasi seperti kebutuhan supaya diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri
Kebutuhan akan harga diri meliputi perasaan ingin dihargai dan dihormati oleh individu lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
Kebutuhan untuk mewujudkan diri meliputi keinginan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, serta bakat yang ada. Ini tercermin dalam cara menyampaikan pendapat, memberikan gagasan, serta menilai atau mengkritik berbagai hal.

Disiplin Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016) disiplin kerja ialah sebuah kemampuan yang dimiliki karyawan, berkaitan dengan ketekunan terhadap pekerjaan dan kepatuhan terhadap peraturan.

Tujuan Disiplin Kerja

Pendapat Bejo Siswanto (dalam Lijan Poltak Sinambela, 2016) tujuan disiplin kerja dibagi menjadi 2 yakni:

- a. Tujuan Umum
- b. Untuk mendukung kelangsungan aktivitas perusahaan baik hari ini atau hari esok, sesuai dengan motif perusahaan bagi yang bersangkutan.
- c. Tujuan Khusus

- d. Agar karyawan mentaati segala bentuk peraturan serta kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak.
- e. Karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik sesuai bidang keahliannya kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.
- f. Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja yang tersedia dengan baik.
- g. Karyawan taat terhadap norma yang berlaku pada perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Pendapat Soerjono (dalam Prayogi et al., 2019) ada 5 indikator disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu dalam jam masuk kerja, jam istirahat maupun penyelesaian tugas yang dibebankan.
- b. Memanfaatkan peralatan kantor dengan baik
Memanfaatkan peralatan yang tersedia dengan sebaik mungkin, serta tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.
- c. Tanggung jawab yang tinggi.
Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terutama dalam merampungkan tugas yang dibebankan.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
Memastikan telah menjalankan tugas dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
- e. Ketaatan terhadap aturan kantor
Mentaati segala aturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Safitri et al., 2013) berpendapat bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh karyawan berkaitan dengan penyelesaian tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Menurut Sinambela 2016, kinerja ialah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud (dalam Prayogi et al., 2019) indikator kinerja ialah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas dari hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran perusahaan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan atau beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d. Kemandirian
Kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas dan beban kerja dengan baik tanpa melibatkan orang lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan jenis penelitian kuantitatif. Pendapat Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017) Penelitian kuantitatif ialah sebuah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis, digunakan pada penelitian yang berdasarkan populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif (pengukuran) atau statistik.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Madira *Skin & Beauty Care* yang berjumlah 33 karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Non-probability Sampling*. Menurut Sugiono (dalam Fitria & Ariva, 2019) *Nonprobability Sampling* ialah teknik pengambilan sampel dimana setiap unit atau anggota dari populasi tidak diberi peluang atau kesempatan yang sama guna bisa terpilih menjadi sampel. Sampel jenuh digunakan pada pengambilan sampel pada penelitian ini, yang dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data dijalankan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, literatur, serta pengisian kuesioner/angket yang mengaplikasikan skala likert 1-4. Teknik analisis data yang diterapkan ialah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji T, dan Uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Tewal et al., 2015) uji validitas dilakukan guna mengukur kevalidan suatu data penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien antara item dengan total item $\leq 0,05$, dan sebaliknya suatu item dinyatakan tidak valid apabila nilai koefisiennya $\geq 0,05$.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi.

Korelasi Antara	R	Sig.	Kesimpulan
Motivasi X1.1	0,548	0,001	Valid
Motivasi X1.2	0,637	0,000	Valid
Motivasi X1.3	0,642	0,000	Valid
Motivasi X1.4	0,792	0,000	Valid

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Pada table 1 hasil uji validitas motivasi, memperlihatkan bahwasanya setiap instrument penelitian mendapati nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) di bawah 0,05 yang mana penelitian ini mampu dianggap valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.

Korelasi Antara	R	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja X2.1	0,881	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.2	0,610	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.3	0,800	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.4	0,727	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.5	0,577	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.6	0,812	0,000	Valid
Disiplin Kerja X2.7	0,708	0,000	Valid

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Pada table 2 yang menampilkan hasil pengujian validitas disiplin kerja, terlihat bahwa setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian mendapati nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) di bawah 0,05, yang berarti penelitian ini mampu dianggap sebagai valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.

Korelasi Antara	R	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan Y1	0,886	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y2	0,869	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y3	0,355	0,043	Valid
Kinerja Karyawan Y4	0,658	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y5	0,808	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y6	0,818	0,000	Valid

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Berdasarkan table 3 yang menyajikan hasil dari evaluasi ketepatan performa pegawai, tampak bahwa setiap alat ukur dalam penelitian ini memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed) yang terletak di bawah 0,05, maknanya penelitian ini dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Pendapat Sugiyono (dalam Tewal et al., 2015) uji reliabilitas diaplikasikan guna menentukan konsistensi suatu kuesioner jika dipergunakan dalam mengukur sebuah gejala yang relevan, dengan patokan apabila nilai Alpha Conbach $\geq 0,60$ berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,737	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,781	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,786	Reliabel

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Pada table 4 yang menunjukkan hasil pengujian Reliabilitas, nilai alpha cronbach (a) untuk variabel motivasi, disiplin kerja, serta kinerja karyawan $\geq 0,60$, sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya kuesioner yang mengukur ketiga variable tersebut mempunyai taraf keandalan yang memuaskan serta dapat dianggap sebagai instrumen pengukur variabel.

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov mendapatkan Asymp.Sig. $\geq 0,05$, maknanya data yang diuji terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila menghasilkan Asymp.Sig. $\leq 0,05$, maknany pendistribusian data tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.

Uji	Variabel	Hasil Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Normalitas	Motivasi	,200 ^c	Berdistribusi Normal
	Disiplin Kerja	,200 ^{c,d}	
	Kinerja Karyawan	,200 ^c	

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Menurut table 5 hasil uji normalitas, didapat kesimpulan bahwasanya hasil dari setiap variable mendapatkan nilai Asymp.Sig. $\geq 0,05$ maknanya variable tersebut dinyatakan terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas mampu dijalankan dengan mengaplikasikan *test of linearity*, yang mengacu pada kriteria yaitu jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ berarti bahwa hubungannya tidak linear, sementara bila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maknanya hubungannya bersifat linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas.

Uji	Hasil		Keterangan
	Variabel	Taraf Sig.	
Linearitas	Motivasi	0,331	Bersifat Linear
	Disiplin Kerja	0,684	

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Menurut table 6 mampu dilihat hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwasanya kedua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang berarti kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat.

Uji Multikolinearitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019) Uji Multikolinearitas diperlukan guna mengetahui apakah terdapat kemiripan antar variabel independent dalam suatu model yang akan mengakibatkan korelasi yang kuat. Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas, kita bisa memeriksa nilai toleransinya ataupun *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF terletak di bawah 10, maknanya multikolinearitas tidak berlangsung. Namun, apabila nilai VIF melebihi 10, maknanya multikolinearitas terjadi.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas.

Uji	Hasil		Keterangan
	Variabel	Tolerance	
Multikolinearitas	Motivasi	0,889	Non Multikolinearitas
	Disiplin Kerja	0,889	

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Berdasarkan analisis yang diperlihatkan dalam table 7 mengenai uji multikolinearitas, tertera nilai VIF sejumlah 1,125 yang lebih rendah dari 10, sehingga memperlihatkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel motivasi dan disiplin kerja. Tabel tersebut juga mencantumkan nilai Tolerance sejumlah 0,889 yang lebih besar dari 0,10, sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwasanya terdapat perbedaan dalam variasi variabel di dalam model regresi. Sementara itu, jika variasi variable pada model regresi mempunyai nilai yang seragam (konstan), maka hal tersebut dikenal sebagai homokedasitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas.

Uji	Hasil		Keterangan
	F	Sig.	Non Heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas	1,454	0,250	

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Menurut table 8 hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil nilai F sejumlah 1,454 dengan skor sig. 0,250. Sebab skor sig. $\leq 0,05$, maka ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda ialah model linear yang melibatkan sejumlah variable independent. Hasil dari analisis regresi linear ganda dalam kajian ini mampu diamati pada table 9 berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig-t	Keterangan
Motivasi (X1)	0,971	2,844	1,697	0,008	H1 Diterima
Disiplin Kerja (X2)	0,120	0,833	1,697	0,411	H2 Ditolak
Sig. F				,007 ^b	H3 Diterima
f _{hitung}				5,825	
Konstanta				3,235	
R				0,724 ^a	
R Square				0,525	

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Berdasarkan table 9 hasil uji analisis linier berganda, maka mampu diterangkan persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$Y = 3,235 + 0,971X_1 + 0,120X_2$$

Penjelasan dari hasil persamaan regresinya yakni:

- Diketahui nilai konstanta sejumlah 3,235 yang menunjukkan bahwa titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y berada di angka 3,235 nilai ini adalah tetap, dan tidak dipengaruhi oleh variabel independen atau dependen.
- Koefisien regresi bagi motivasi (X1) adalah 0,971. Ini memperlihatkan bahwasanya jika variable motivasi berubah sejumlah satu unit, maknanya variable kinerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,971 unit dengan variable lain dianggap tetap.

- c. Koefisien regresi dari disiplin kerja (X_2) ialah 0,120. Ini memperlihatkan bahwasanya jika terjadi variasi sejumlah satu satuan pada disiplin kerja, maka kinerja (Y) akan bertambah sejumlah 0,120 satuan, dengan anggapan bahwa variable yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ialah cara yang diaplikasikan guna melakukan uji statistik yang memiliki tujuan memutuskan apakah akan menolak atau menerima suatu pernyataan, karena pengujian hipotesis ini merupakan asumsi sementara yang dimana belum dijawab secara empiris.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis.

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan Madira Skin & Beauty Care.	$t_{hitung} 2,844 >$ $t_{tabel} 1,697$ $Sig. 0,008 < 0,05$	Ho Ditolak Ha1 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Madira Skin & Beauty Care.	$t_{hitung} 0,833 <$ $t_{tabel} 1,697$ $Sig. 0,411 > 0,05$	Ho Diterima Ha2 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Madira Skin & Beauty Care.	$f_{hitung} 5,825 >$ $f_{tabel} 2,92$ $Sig. 0,007 < 0,05$	Ho Ditolak Ha3 Diterima

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Pada table 10 yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis, dapat diuraikan dampak dari variable independent terhadap variable dependent secara individual (melalui uji t) sebagai berikut:

a. Uji t Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan perhitungan data pada variable motivasi, diperoleh hasil $2,844 > 1,697$ maka Ho ditolak serta Ha1 diterima. Nilai $Sig. 0,008 < 0,05$ artinya variable motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji t Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Menurut perhitungan data pada variable disiplin kerja, diperoleh hasil $0,833 < 1,697$ maknanya Ho diterima serta Ha2 ditolak. Nilai $Sig. 0,411 > 0,05$ yang berarti variable disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan table 10 hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara simultan (uji f) didapat hasil $f_{hitung} 5,825 > f_{tabel} 2,92$ maknanya Ho ditolak serta Ha3 diterima. Nilai $Sig. 0,007 < 0,05$ bermakna variable motivasi

(X1) serta variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Nilai Korelasi (R)	R Square
0,724	0,525

(Sumber: hasil *output SPSS 25 for Windows*)

Pada table 11, analisis regresi linear berganda menyajikan bahwasanya nilai R yang diperoleh ialah 0,724. Hal ini mengindikasikan bahwasanya terdapat hubungan yang cukup baik antara variable bebas serta variable terikat. Nilai R Square yang dihasilkan ialah 0,525, yang menunjukkan bahwasanya kontribusi dari variable independent yang meliputi Motivasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) terhadap variable dependent Kinerja Karyawan (Y) adalah sejumlah 52,5 %, sementara 47,5 % dipengaruhi oleh berbagai faktor selain variable yang telah diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut analisis hasil penelitian, disimpulkan bahwasanya Motivasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) tidak semuanya berdampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Madira Skin & Beauty Care. Hanya variable Motivasi (X1) yang memberi pengaruh signifikan secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian yang dijalankan secara bersamaan, semua variable independen menunjukkan pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen.

Berdasarkan analisis data yang didapat dari uji t, memperlihatkan bahwasanya skor Signifikansi pada variable Motivasi sejumlah 0,008 yang berarti $< 0,05$ yang bermakna variable motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan pada kuesioner menyatakan bahwa mereka tidak mendapat waktu istirahat yang cukup dimana istirahat merupakan kebutuhan fisiologis yang harusnya didapatkan, namun karena hal ini karyawan merasa lelah sehingga ketika bekerja seringkali hanya menyelesaikan pekerjaannya saja, tanpa mencapai kata puas.

Berdasarkan pemeriksaan data, hasil dari uji t menunjukkan bahwasanya skor Signifikansi bagi variable Disiplin Kerja ialah 0,411 yang bermakna lebih besar daripada 0,05, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variable disiplin kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan jika dilihat dari karakteristik

responden mengenai lama bekerja karyawan yang sudah bekerja 1-6 tahun memiliki presentase sebesar 66,7%, sehingga dapat disimpulkan karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang bagus karena faktor lama bekerja yang dimana karyawan sudah menyesuaikan diri dengan aturan serta tugas yang dibebankan.

Berdasarkan analisis data, hasil uji f menunjukkan bahwasanya Signifikasi pada studi ini ialah $0,007 < 0,05$ yang bermakna motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh dari itu, berarti penelitian ini memperlihatkan bahwasanya motivasi serta disiplin kerja secara bersama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan hasilnya mampu memberikan informasi kepada perseroan sebagai bahan pertimbangan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang dilaksanakan oleh para karyawan, didapati bahwa beberapa karyawan menyatakan bahwa belum mendapatkan waktu istirahat yang cukup, sehingga karyawan sering merasa kelelahan yang berakibat menurunnya hasil kerja. Hal ini sangat perlu diperhatikan dan dipertimbangan oleh pihak perusahaan. Salah satunya ialah dengan menetapkan jadwal istirahat untuk para karyawan, ketika kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi, ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Jika dilihat dari hasil pengisian kuesioner yang dijalankan oleh karyawan, pada item yang menyangkut jam masuk dan pulang kantor perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Mengenai ketepatan waktu, pihak perusahaan bisa mencoba menerapkan absensi menggunakan *finger print*. Absensi dengan metode ini menjamin bahwa data yang masuk, tidak dapat dipalsukan. Ini akan sangat membantu pihak perusahaan untuk mengontrol kedisiplinan para karyawan dari mulai masuk hingga pulang kantor. Saran untuk peneliti selanjutnya, disarankan membubuhkan variable lain agar bisa mencapai hasil yang lebih optimal, hal itu dapat diverifikasi melalui perhitungan pada regresi linier berganda yang menunjukkan nilai R square sejumlah 52,5 %, sedangkan 47,5 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

DAFTAR REFERENSI

- Chintia Pristiyantri, D. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2019). Analisis faktor kondisi ekonomi, tingkat pendidikan dan kemampuan berwirausaha terhadap kinerja usaha bagi pengusaha pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i3.1732>

- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–52. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Katim, K., & Wiliyawati, C. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(2), 177–182. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i2.22>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Pratiwi, N. I. (2017). (Data primer sekunder) Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 212–220. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/fisip/article/view/219/179>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40–51. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3456>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Pustakabarupress.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Tewal, B., Tangkuman, K., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero). *Jurnal EMBA*, 3(2), 884–895.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). (Studi pada karyawan PT Ika Jaya Sahara Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 180–186.