

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Graha Ayu

Wa Ode Yeyeng Senlistian Arysty<sup>1\*</sup>, Delta Apriyani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pendidikan Tata Kecantikan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang, Gedung E10 Lt.2, Kampus Sekaran Gunung Pati, Semarang 50229

Corresponding author: [yeyenslstn@students.unnes.ac.id](mailto:yeyenslstn@students.unnes.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at Graha Ayu beauty clinic, both partially and simultaneously. Using a descriptive research method with a quantitative approach and survey design, this study was conducted at Graha Ayu Beauty Clinic, Gunung Pati District, Semarang City from July to August 2024. The research population consisted of 7 employees and 2 clinic owners. Data collection was carried out through observation and questionnaires, with data analysis using SPSS version 27.0 for Windows. Data validity and reliability were strengthened through expert judgment. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.000 < 0.05; coefficient 0.377), as does work discipline (sig. 0.027 < 0.05; coefficient 0.456). Simultaneously, work motivation and work discipline also significantly influence employee performance (F test 0.000 < 0.05), with the independent variables explaining 95.2% of the variation in employee performance. These findings indicate that consistent improvement in work motivation and work discipline will positively impact employee performance. The implications of this research emphasize the importance for clinic management to focus human resource development strategies on improving motivation and work discipline to optimize employee performance, which can ultimately enhance the service quality and productivity of Graha Ayu beauty clinic*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada klinik kecantikan Graha Ayu, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan desain survei, studi ini dilaksanakan di Klinik Kecantikan Graha Ayu, Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang selama bulan Juli hingga Agustus 2024. Populasi penelitian terdiri dari 7 karyawan dan 2 pemilik klinik. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, dengan analisis data menggunakan SPSS versi 27.0 untuk Windows. Validitas dan reliabilitas data diperkuat melalui expert judgement. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; koefisien 0,377), demikian pula dengan disiplin kerja (sig. 0,027 < 0,05; koefisien 0,456). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (uji F 0,000 < 0,05), dengan kemampuan variabel independen menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 95,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara konsisten akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen klinik untuk memfokuskan strategi pengembangan sumber daya manusia pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas klinik kecantikan Graha Ayu.

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

## PENDAHULUAN

Setiap Organisasi atau Perusahaan memerlukan Sumber Daya untuk mencapai tujuannya. Menurut Rois dkk. (2021) mendefinisikan Sumber Daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber Daya tersebut antara lain terdiri atas Sumber Daya Alam, Sumber Daya Finansial, Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Ilmu Pengetahuan, dan Sumber Daya Teknologi.

Salah satu faktor penting dalam menopang ekstensi Perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen Kinerja adalah penguasaan kompetensi yang di miliki oleh Sumber Daya Manusia (Silaen dkk., 2021). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam Organisasi atau Perusahaan yang mempunyai peran penting (Huzain, 2021). Dimana maju mundur suatu Organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Untuk dapat memberikan tenaga kerja profesional, Kinerja Karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak Karyawan yang mempunyai Kinerja tinggi, maka produktivitas Perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga Perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan. Kinerja Karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian Motivasi dan Disiplin.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan adalah dengan memberikan Motivasi kepada mereka (Mardhiyah dkk., 2021). Motivasi sangat penting bagi Karyawan karena Motivasi akan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi (Sutrisno dkk., 2022). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang yang mendorong mereka untuk berperilaku dalam pekerjaan sesuai dengan kondisi, intensitas, dan waktu tertentu (Ali dkk., 2022). Hal ini terkait dengan Motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk menyelesaikan pekerjaan. dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada mereka. Motivasi sangat penting bagi karyawan karena motivasi akan meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang penting diterapkan pada organisasi dimana akan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat sehingga hasil yang didapat akan optimal dan berprestasi (Herzberg, 2018). Dalam mengetahui karyawan tersebut berprestasi atau tidak, dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja dimana dalam evaluasi kinerja dalam mewujudkan disiplin kinerja yang tepat (Dedi Rianto Rahadi 2020). Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pasti memiliki komponen yang mendorongnya. Motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2019). Dari beberapa pernyataan tersebut, jika diambil kesimpulan maka motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan (Sugiarto, 2016) indikator dari motivasi kerja yaitu indikator instrinsik (faktor motivasional) meliputi prestasi perolehan terhadap hasil yang dikerjakan, pengakuan orang lain, tanggung jawab pekerjaan, dan pekerjaan itu sendiri mendorong karyawan untuk memiliki performa yang tinggi. Selanjutnya, indikator ekstrinsik (faktor higine atau pemeliharaan) yaitu kondisi kerja berhubungan dengan lingkungan tempat kerja, kondisi kerja yang nyaman dan aman, gaji, dan status posisi yang diperlihatkan dari struktur jabatan serta lokasi kerja. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja adalah faktor pendorongnya. Salah satu cara perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai untuk kinerja yang dihasilkan dari menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Disiplin kerja berpengaruh dalam motivasi dan kinerja karyawan karena disiplin kerja adalah salah satu komponen penting yang memengaruhi seberapa efektif dan efisien kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yang membuat karyawan memiliki kepatuhan terhadap aturan dan aturan organisasi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh dan Rosidah, 2016). Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari beberapa pernyataan tersebut, jika diambil kesimpulan maka disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku demi menjaga kelancaran produktifitas organisasi. Berdasarkan Singodimejo dalam Sutrisno (2020), indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh setiap karyawan sebagai hasil dari melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Disiplin kerja berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan kinerja individu. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang

rendah. Kinerja dalam diri individu sendiri terdiri dari kombinasi kemampuan serta usaha yang diberikannya. Menurut Handoko dan Rambe (2018) kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi untuk kemajuan dan pencapaian tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil keseluruhan seseorang pada jangka ataupun periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, hal ini mengartikan kinerja seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Rivai, 2019). Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil dari pekerjaan seseorang, dimana hal ini merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang mana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Dari beberapa pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan olehnya pada periode tertentu yang dapat ditunjukkan secara nyata serta dapat diukur berdasarkan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Pada penelitian ini menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional dan reputasi klinik kecantikan seperti Klinik Kecantikan Graha Ayu. Sebagai institusi yang menawarkan berbagai layanan kecantikan, klinik ini sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan. Dalam penelitiannya, menurut Hidayat (2021) secara parsial menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Lalu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal. Budaya dan gaya hidup, termasuk merawat diri, adalah salah satu efek dari persaingan yang ketat dalam dunia bisnis saat ini di era globalisasi. Dengan gaya hidup modern, perawatan kulit sangat penting bagi setiap individu. Menurut Darmianti & Prabawani (2019) kecantikan dapat diukur atau dilihat melalui kecantikan fisik atau ragawi, seperti penampilan wajah, tubuh, dan rambut. Sedangkan menurut ZAP Beauty Index dalam (Markplus.inc, 2020) melakukan riset tahunan yang menunjukkan bahwa sebagian besar wanita Indonesia termotivasi untuk merawat kecantikannya karena dorongan diri sendiri (91,6%), naik 10% dari tahun 2018 (82,2%). Dalam hal perawatan kecantikan, mayoritas wanita Indonesia lebih sering mengunjungi klinik kecantikan (76,0%) daripada salon (39,7%). Perbandingan ini mencapai hasil yang hampir dua kali lipat (ZAP Clinic, 2020).

Bisnis klinik kecantikan terus berkembang dengan baik seiring dengan pertumbuhan pendapatan dan perubahan gaya hidup sehari-hari masyarakat Indonesia. Menurut Yulianto (2021) dari data BPS, pendapatan klinik kecantikan pada tahun 2020 sebesar USD 7,095 atau Rp 99,33 triliun (US\$1 = Rp 14.000). Angka tersebut tumbuh 2,84% dari tahun sebelumnya. Sejak pandemi COVID-19, industri kecantikan mengalami perubahan yang cepat karena minat konsumen yang meningkat, yang membuat sektor ini menjadi salah satu bisnis yang sangat dinamis. Banyak perusahaan layanan kecantikan kulit di Indonesia baru-baru ini muncul. salah satu pemilik klinik kecantikan terkenal yaitu Dr. Richard Lee, mengatakan bahwa karena minat masyarakat sekarang lebih meningkat terhadap perawatan kulit, sehingga industri kecantikan akan terus berkembang (CNBC Indonesia, 2022). Klinik kecantikan modern memiliki alat canggih di klinik mereka. Berarti dapat disimpulkan bahwa bisnis klinik kecantikan harus mempertimbangkan hal-hal yang pada akhirnya dapat mempengaruhi keputusan pelanggan untuk menggunakan barang dan jasa yang mereka tawarkan dan menggunakan sumber daya yang tepat untuk bersaing dan bertahan.

Salah satu yang berdampak pada keputusan dengan bagaimana kinerja karyawan di klinik kecantikan, pekerjaannya dan berkinerja baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan keperluan serta tujuan perusahaan, sehingga mendukung ketercapaian peningkatan kompetensi seorang. Menurut Rostiana & Iskandar (2020) kompetensi yaitu kapabilitas individu untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas berdasarkan pengetahuan dan juga keterampilan yang dimiliki. Dalam dunia kecantikan, Industri kecantikan adalah salah satu sektor yang terus berkembang di banyak negara. Klinik kecantikan merupakan bagian integral dari industri ini, dan kinerja karyawan di klinik kecantikan memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pelanggan dan kesuksesan bisnis. Dalam konteks ini, motivasi dan disiplin kerja karyawan memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan oleh klinik kecantikan (Hughes & Sali, 2016).

Klinik Kecantikan Graha Ayu Skincare adalah salah satu klinik kecantikan yang ada di kota Semarang, klinik ini bergerak di bidang kecantikan, khususnya dalam hal penjualan berbagai produk kecantikan dan pelayanan terhadap masalah kecantikan. Sebagai salah satu usaha bidang kecantikan, klinik ini dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai penyedia produk dan jasa layanan kecantikan. Klinik Kecantikan Graha Ayu Skincare selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya. Tentu Klinik Graha Ayu Skincare sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Permasalahan terkait motivasi dan disiplin di Graha Ayu Skincare antara lain, para karyawan bekerja kurang bersemangat. Hal ini tampak dari kurang tanggapnya karyawan terhadap pekerjaan yang ada di hadapan mereka, tidak menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, karyawan banyak menganggur dan lambat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Jika situasi ini dibiarkan, maka akan terjadi kerugian dalam usaha pedagang yakni kehilangan pelanggan dan terjadi penurunan omset penjualan.

Melihat peran pentingnya dalam mendorong semangat bekerja, maka pengembangan motivasi karyawan harus terpenuhi dengan baik. Orientasi terhadap pelanggan dan fokus pada pemenuhan kebutuhannya menjadi faktor mutlak jika toko tersebut ingin tetap bertahan dalam era kompetisi yang ketat seperti sekarang ini. Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Graha Ayu”.

## METODE

Metode meliputi jenis penelitian, waktu dan setting/tempat penelitian, sasaran penelitian, subjek penelitian, prosedur, instrumen, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan metode penelitian. Penelitian ini, menggunakan metode penelitian deskriptif untuk memberikan gambaran tentang subjek atau objek yang diteliti atau situasi tertentu, yang berkaitan dengan segala sesuatu yang dapat dihitungkan serta dipelajari di mana sesuatu tersebut berdampak pada kehidupan masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengasumsikan bahwa suatu fenomena yang diteliti itu bisa diukur dan digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek secara alamiah. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk mendapatkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik perilaku, hubungan variabel, serta menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Penelitian dilakukan di Klinik Kecantikan Graha Ayu yang berada di kecamatan gunung pati, Kota Semarang. Tempat penelitian ini dipilih karena menurut survey awal, jumlah karyawan Klinik di daerah tersebut cukup memadai dan memiliki tingkat motivasi yang rendah. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan terhitung dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2024. Populasi dan sampel dalam Penelitian ini adalah semua karyawan dan owner Klinik Kecantikan Graha Ayu di Kota Semarang yang berjumlah 7 responden. Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi serta kuesioner karyawan dan owner Graha Ayu Skincare. Teknik keabsahan data menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 27.0 untuk Windows pada tahun 2024, peneliti akan menguji validitas dan reliabilitas temuannya. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistik seperti: Uji Statistik Deskriptif, Uji asumsi klasik, Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis. Pada penelitian ini untuk meningkatkan keabsahan dan keterpercayaan hasil penelitian maka digunakan cara expert judgement, dengan menggunakan validasi isi dan validasi kontrak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Deskripsi Objek Penelitian

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan dan owner klinik kecantikan yang bernama Graha Ayu Skincare beralamat di Jl. Mr. Koesbiyono Tjondrowibowo, Patemon, Kec. Gunung Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah. Klinik ini didirikan pada tahun 2010 oleh dr. Ifititah Indriani dan dr. Fathur Nur Kholis, keduanya selaku owner dan telah berkembang menjadi salah satu penyedia layanan kecantikan terkemuka di wilayahnya. Penelitian ini berfokus pada karyawan Klinik Kecantikan Graha Ayu sebagai subjek yang diteliti.

Klinik Kecantikan Graha Ayu menawarkan berbagai layanan perawatan kecantikan, termasuk perawatan wajah, perawatan tubuh, perawatan rambut, dan prosedur estetika non-invasif. Klinik ini memiliki reputasi yang baik dalam memberikan layanan berkualitas tinggi dengan menggunakan teknologi terkini dalam industri kecantikan. Kinerja karyawan di klinik ini menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Responden yang diambil pada penelitian sebanyak 7 responden. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai Agustus Tahun 2024.

#### 2. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran data dari responden. Analisis ini menggunakan nilai maksimum, minimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Analisis Statistik Deskriptif Kuesioner Karyawan**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	7	40	80	52.00	14.583
Disiplin Kerja	7	31	40	36.14	3.288
Kinerja Karyawan	7	30	50	39.43	6.161
Valid N (listwise)	7				

**Sumner:** Data sekunder yang diolah dengan IBM SPSS 27, 2024

Dari tabel 4.9 maka dapat disimpulkan statistik deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 40 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas motivasi kerja terendah adalah sebesar 40. Nilai maksimal sebesar 80 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 80. Nilai rata-rata dari motivasi kerja sebesar 52 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas motivasi kerja, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 52. Sedangkan standar deviasi sebesar 14,583 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 14,583 dari 7 responden.
2. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 31 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas disiplin kerja terendah adalah sebesar 31. Nilai maksimal sebesar 40 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas disiplin kerja tertinggi adalah sebesar 40. Nilai rata-rata dari disiplin kerja sebesar 36,14 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas disiplin kerja, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 36,14. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,288 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,288 dari 7 responden.
3. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 30 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja karyawan terendah adalah sebesar 30. Nilai maksimal sebesar 50 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja karyawan tertinggi adalah sebesar 50. Nilai rata-rata dari kinerja karyawan sebesar 39,43 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 39,43. Sedangkan standar deviasi sebesar 6,161 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 6,161 dari 7 responden.

**Tabel 4. 2 Analisis Statistik Deskriptif Kuesioner Owner**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	2	21	34	27.50	9.192
Disiplin Kerja	2	26	40	33.00	9.899
Kinerja	2	20	32	26.00	8.485
Valid N (listwise)	2				

**Sumber:** Data sekunder yang diolah dengan IBM SPSS 27, 2024

Dari tabel 4.10 maka dapat disimpulkan statistik deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 21 dimiliki oleh owner atas nama dr. Ifititah Indriani yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas motivasi kerja terendah adalah sebesar 21. Nilai maksimal sebesar 34 dimiliki oleh owner atas nama dr. Fathur Nur Kholis yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas motivasi kerja tertinggi adalah sebesar 34. Nilai rata-rata dari motivasi kerja sebesar 27,5 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas motivasi kerja, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 27,5. Sedangkan standar deviasi sebesar 9,192 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 9,192 dari 2 responden.
2. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 26 dimiliki oleh owner atas nama dr. Ifititah Indriani yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas disiplin kerja terendah adalah sebesar 26. Nilai maksimal sebesar 40 dimiliki oleh owner atas nama dr. Fathur Nur Kholis yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas disiplin kerja tertinggi adalah sebesar 40. Nilai rata-rata dari disiplin kerja sebesar 33 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas disiplin kerja, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 33. Sedangkan standar deviasi sebesar 9,899 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 9,899 dari 2 responden.
3. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 20 dimiliki oleh owner atas nama dr. Ifititah Indriani yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja karyawan terendah adalah sebesar 20. Nilai maksimal sebesar 32 dimiliki oleh owner atas nama dr. Fathur Nur Kholis yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian jawaban atas kinerja karyawan tertinggi adalah sebesar 32. Nilai rata-rata dari kinerja karyawan sebesar 26 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban penilaian sebesar 26. Sedangkan standar deviasi sebesar 8,485 yang memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 8,485 dari 2 responden.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil dari uji *kolmogorov smirnov* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,169. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah sebuah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah varians dari dua atau lebih kelompok data adalah sama atau homogen. Uji ini sering digunakan sebagai prasyarat dalam analisis komparatif seperti uji t dan ANOVA.

Berdasarkan hasil dari uji homogenitas menggunakan uji *Levene* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,121. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa data bersifat homogen.

#### c. Uji Linearitas

Ghozali (2017) mengemukakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik.

Berdasarkan hasil dari uji linearitas menggunakan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,486. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple linear regression) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dan arah dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai signifikasinya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.746	5.163		.532	.614
Motivasi Kerja	.377	.044	.833	8.629	.000
Disiplin Kerja	.456	.157	.281	2.911	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Data sekunder yang diolah dengan IBM SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel 4.14, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,746 + 0,377(X1) + 0,456(X2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,746 memberikan pengertian bahwa seluruh variabel independen adalah nol (0), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,746 satuan.
- Untuk variabel motivasi kerja, diperoleh nilai koefisiensi sebesar 0,377 dengan tanda positif hal ini berarti jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel motivasi kerja meningkat sebesar 0,377 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
- Untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai koefisiensi sebesar 0,456 dengan tanda positif hal ini berarti jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,456 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Uji t**

Variabel Independen	Nilai Signifikansi
Motivasi Kerja	0,000
Disiplin Kerja	0,027

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dapat dilihat variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### b. Uji F

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel X (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja keuangan). Untuk menguji pengaruh kedua variabel dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $p$ -value, jika nilainya dibawah  $0,05$  ( $p$ -value  $< 0,05$ ) maka terdapat pengaruh signifikan kedua variabel secara simultan.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447.399	2	223.699	60.114	.000 <sup>b</sup>
Residual	22.328	6	3.721		
Total	469.726	8			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

**Sumber:** Data sekunder yang diolah dengan IBM SPSS 27, 2024

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menandakan bahwa secara simultan variabel X yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi (R Square)

$R$  square (koefisien determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependennya. Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar  $R^2$  maka mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji R Square**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.937	1.929

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

**Sumber:** Data sekunder yang diolah dengan IBM SPSS 27, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai  $R$  Square sebesar 0,952. Angka tersebut berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak sebesar 95,2% dan berada pada kategori tinggi karena berada diatas 0,67. Sisanya 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang pertama adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas dibawah  $0,05$  yaitu 0,000. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,377 juga mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kesimpulannya H1, diterima. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus pada tujuan perusahaan dan berusaha memberikan

yang terbaik dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan dalam penelitian ini yaitu klinik kecantikan graha Ayu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya dalam perspektif owner karena responden ini juga dibagikan owner klinik kecantikan yang berjumlah dua. Bagi owner memiliki karyawan yang termotivasi dapat menghasilkan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sedarmayanti (2017) menambahkan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Disebabkan terjadinya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, menghasilkan output yang lebih tinggi. Peningkatan kualitas kerja dapat memotivasi mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka, menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Peningkatan loyalitas karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, mengurangi turnover dan biaya rekrutmen. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan proses kerja. Terakhir, pencapaian tujuan organisasi karena karyawan yang termotivasi lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi, membantu perusahaan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Wibowo (2016) menegaskan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2017) menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Rizal et al. (2016) menegaskan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lalu, penelitian Zameer et al. (2016) pada industri minuman di Pakistan menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri minuman di Pakistan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Aritonang (2017) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Dharmawan et al. (2018) pada pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Murti dan Srimulyani (2019) pada pegawai PDAM Kota Madiun menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penting untuk dicatat bahwa perbedaan hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, metode pengukuran, atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja. Setiap organisasi mungkin memiliki dinamika unik yang mempengaruhi bagaimana motivasi berdampak pada kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang pertama adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 yaitu 0,027. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,456 juga mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kesimpulannya H2, diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2016). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



Berdasarkan sudut pandang owner perusahaan yaitu klinik kecantikan graha ayu karena responden penelitian ini terdapat owner yang berjumlah dua orang. Bagi owner, memiliki karyawan yang disiplin dapat menghasilkan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016).

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Terdapatnya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Peningkatan kualitas kerja: disiplin kerja mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan, meningkatkan kualitas output.

Selanjutnya, disiplin dalam manajemen waktu membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai target yang ditetapkan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teliti dan mengikuti prosedur dengan benar, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Terakhir, dapat meningkatkan citra perusahaan karena karyawan yang disiplin mencerminkan profesionalisme, yang dapat meningkatkan citra perusahaan di mata klien dan mitra bisnis. Disebabkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumilaar (2015) pada Eselon V Kantor Bupati Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Pramana dan Sudharma (2016) pada Dinas Angkutan Provinsi Bali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sidanti (2015) pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Studi oleh Setiawan (2018) pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Runtunuwu et al. (2015) pada Badan Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi oleh Arianto (2013) pada Karyawan Pabrik Produksi CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Perbedaan hasil penelitian ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti: perbedaan konteks organisasi dan budaya kerja, metode pengukuran yang berbeda untuk variabel disiplin kerja dan kinerja, adanya variabel lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, karakteristik sampel yang berbeda (misalnya, sektor publik vs swasta, industri yang berbeda), dan faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja.

c. Motivasi Kerja Dan Disiplin (Simultan) Kerja Terhadap Kinerja Keuangan

Hipotesis yang pertama adalah motivasi kerja dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti secara signifikan. Hal ini dikarenakan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 yaitu 0,001. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa kedua variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,2%. Kesimpulannya, H3 diterima. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Hasibuan (2016) menambahkan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari sudut pandang owner kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan dapat menghasilkan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Menurut Wahyudi (2018) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,377. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$  dan koefisien sebesar 0,456. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji f sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel X (motivasi kerja dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 95,2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara, tahun 2016, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama. A.A Anwar Mangkunegara, 20013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.M, Sadirman. (2016). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administraus*, 1(1), 40-56.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agustin, E. A., Hadi, S. P., & Widiartanto, W. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 243–253.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Andi. Malhotra, N. K. (2019). Marketing Research: An Applied Orientation, 7th Edition. Pearson.
- Anwar Hidayat (2017). Pembelajaran Jenis Uji Statistik, Penelitian SPSS dan Statistik Berbasis Komputer. [www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengn-spss.html](http://www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengn-spss.html) Diakses pada 22 April 2021 pukul 20.29.
- Ayun Pratiwi, dan S.Martono. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. *Management Analysis Journal* 6 (4) (2017). *Management Analysis Journal*. Ement Analysis Journal <http://maj.unnes.ac.id>.
- Basri, Rivai. (2019) Performace Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mewah Indah Jaya – Binjai. Skripsi. Medan: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Bintari, D. A., & Asyik, N. F. (2018). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Sier Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(4).
- Dessler, 2016. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Dhian Gering. 2017. Motivasi Kerja, Pustakamedia, Jakarta.
- Didit Darmawan.2019. Pengantar Manajemen. Revka Prima Media, Surabaya
- Edison, E., Y. A., & I. K. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, M. E. (2017). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) Sub Rayon I Kabupaten Agam. *Jurnal al-Fikrah*, Vol. V, No. 2 , 113-122.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : UNDIP
- Hasibuan, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, L. S. 2020. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Di Kabupaten Padang Lawas.  
[repository.umsu.ac.id/http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5515](http://repository.umsu.ac.id/http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5515)

- Hasibuan, L. S. 2020. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Di Kabupaten Padang Lawas.repository.umsu.ac.id.<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5515>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The Effect of Competence and Discipline Management and Economics Journal, 2(3), 269–278.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees' performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Ilmi, A. A. (2018). BISNIS, Vol.6, No. 2, Des 2018 17. Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak, 6(2), 17–29.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13.
- Kamphorst, J. J., & Swank, O. H. (2018). The role of performance appraisals in motivating employees. *Journal of economics & management strategy*, 27(2), 251-269.
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International journal of manpower*, 39(3), 486-500. <https://doi.org/10.1108/IJM03-2017-0053>.
- Luhur, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meutia. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126.
- Moehiriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nuraini. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada.
- Pawirosu, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Rahayu Mahyanaila. 2016. *Manajemen*. Addar Press. Jakarta.
- Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkon, H. N. T. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi*, 6(4), 1918–1927.
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus Primer Koperasi Kartika Ardagussema Pusat Kodiklat TNI AD di Cimahi. *Jurnal Al Amar*, 1(2), 114–132.
- Sardirman, A. 2016. *teraksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. In Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sari, N. N. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, Vol.3 No.1.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta Penerbit CV.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Suyanto, S. (2018). Competence and discipline on work motivation and the implication on working performance. *European Research Studies Journal*, 21(1), 570–587. <https://doi.org/10.35808/ersj/971>
- Syahrial S. (2019). Volume 7, Nomor 2, Desember 2019. 7, 1–12. Wahono, T., Aryati, I., & Hartono, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 168–175. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.475>
- Syahnur, M. H., Basalamah, J., & Gani, A. A. (2020). Customer Experience Factor Analysis Towards Customer Satisfaction Online Shopping. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 18(2), 83-94.
- Syahnur, M. H., Soeharjanto, M., & Tazlie, L. (2018). Analisis Customer Experience Dengan Importance Performance Analysis (IPA)—Suatu Studi Pada Pelanggan Telkom Indihome Regional III Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 1-12.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 17 Maret 2018).
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8*. STIM YKPN.
- Yusur, A. Muri. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Yogyakarta: Prenada Media Group.