

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK KECANTIKAN LILIANA *BEAUTY CARE*

ABSTRAK

Sari Wiyanti¹, Husnurrofiq², Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310261

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 068804032

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 060407232

Email : sariwiyanti27@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) Pengaruh faktor- faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, (2) Pengaruh faktor-faktor disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, (3) Motivasi dan disiplin kerja yang sebaiknya dilakukan karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan observasi. Lokasi penelitiannya yaitu di Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care* yang beralamat di jalan Kaca Piring III No. 15 RT. 002 RW.001 Kelurahan Kertak Baru Ilir Banjarmasin, Kode Pos 70111.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care* adalah bekerja dengan niat belajar untuk mencapai prestasi, keinginan untuk mempunyai, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat mempunyai dan pemimpin yang adil dan bijaksana. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care* adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi atau gaji yang memadai, supervisi atau pengawas yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine (1) the effect of motivational factors provided by the company in improving employee performance, (2) the influence of work discipline factors provided by the company in improving employee performance, (3) motivation and work discipline that should be done. employees so that employee performance increases.

In this research, the author uses a type of field research, using a qualitative approach. Data collection methods used are interviews, and observation. The research location is the Liliana Beauty Care Beauty Clinic, which is located at Jalan Kaca Piring III No. 15 RT. 002 RW.001 Kertak Baru Ilir Village, Banjarmasin, Postal Code 70111.

The results showed that: The internal factors that encourage employee performance at Liliana Beauty Care Beauty Clinic are working with the intention of learning to achieve achievement, the desire to have, a fair and wise leader in accordance with the theory of work motivation according to Edy Sutrisno about the desire to have and a just and wise leader. External factors that encourage employee performance at Liliana Beauty Care Beauty Clinic are working environment conditions, adequate compensation or salary, good supervision or supervisor, and evaluating employees according to work motivation theory according to Edy Sutrisno regarding working environment conditions, adequate compensation and good supervision.

Keywords: Motivation, Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengolahan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu mengelola sumber daya yang baik untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower management*.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). 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 (Sondang P. Siagian, 2002).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care*, merupakan salah satu klinik kecantikan yang ada di kota Banjarmasin, 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 Liliana *Beauty Care* selalu berusaha untuk

memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya. Tentu Klinik Liliana *Beauty Care* sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan latar belakang diatas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care* dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian penulis memilih judul skripsi sebagai berikut : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care*”.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan metode (1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dari beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, khususnya literatur tentang kinerja karyawan. Kemudian literatur tersebut dibandingkan untuk dijadikan landasan teoritis bagi alternatif pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. (2) Penelitian Lapangan (*Field Research*), Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan secara langsung ke Klinik Kecantikan Liliana *Beauty Care* yang menjadi objek penelitian skripsi ini untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Sedangkan dalam memperoleh data ada 2 yaitu, (1) data internal, yaitu data yang diperoleh dari dalam perusahaan yaitu dengan datang ke tempat perusahaan langsung dan meminta data nyata dari perusahaan. (2)

data eksternal, yaitu data yang diperoleh dari luar perusahaan. Disini peneliti mendapatkan mengenai perusahaan melalui luar objek perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Liliانا *Beauty Care* adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana.
- 2) Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Liliانا *Beauty Care* adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi dan disiplin kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Winardi, 2002, Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai. Veithzai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simanjuntak Payaman J, 2011, Membangun Motivasi dan Etos Kerja Perilaku, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Univeritas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2009, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung Refika Aditama, Bandung.
- Simamora. Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bagian Penerbitan STIE YPKN, Yogyakarta.
- Arep, Ishak, dan Hendri, Tanjung, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Handoko, T. Hani dan Reksomadiprodjo, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Sutarto. Wijono, 2012, Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi, Penerbit Kencana Prenada Groub, Jakarta.
- Mulyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit In Media, Jakarta.

