

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN PADANG BARAT
KOTA PADANG**



ZELLI FAMELA

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
JURUSAN TATA RIAS DAN KECANTIKAN
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Mei 2016**

ABSTRAK

Penelitian ini berlatar belakang dari permasalahan yang menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi kerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang yang belum dapat memotivasi dirinya baik dari dalam (*Motivasi internal*) maupun dari luar (*Motivasi Eksternal*) dalam bekerja sehingga kinerja yang diperoleh belum mencapai standar usaha salon kecantikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salon kecantikan klasifikasi madya dalam bekerja di salon. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan salon kecantikan klasifikasi madya yang berjumlah 47 orang, sedangkan sampel adalah dengan *total sampling* sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan data menggunakan angket (*kuesioner*) berbentuk skala likert.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh skor rata-rata persentase motivasi kerja dengan kategori Rendah sebesar 61,31%, kinerja karyawan salon kecantikan berkategori Rendah sebesar 64,31%. Kedua variabel berhubungan secara Kuat dengan korelasi sebesar 0,743. Hipotesis H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan salon kecantikan diterima pada taraf signifikansi 95%. Dilihat dari hasil analisis determinasi besarnya kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja yakni 55,2% terhadap kinerja karyawan salon kecantikan, sementara terdapat 44,8% faktor-faktor lain yang belum diketahui kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan salon Kecantikan

ABSTRACT

This research is based on the problem shows that the low employee motivation beauty salon in the District of West Padang that cannot to motivate them self both from the internal and external motivation in the work so that the performance obtained has not reached the standard a beauty salon. This research is aims to show the influence of work motivation on employee's performance beauty salon Madya classification in work at salon. This research is descriptive-quantitative correlation. The population was the employee beauty salon madya classification of total 47 peoples, the sample of technique is total sampling so that amount same is 47 peoples. Data collection techniques using a questionnaire in the form of Likert scale.

Based on analysis, the result of the data is obtained that the work motivation score percentage in the low category of total 61,31%, performance of employees beauty salon in low category of total 64,31%. Both of variables correlate solidly with total 0,743. H_a hypothesis explains that the influence a positive and significance between work motivation on performance beauty salon of employees to college are accepted on significance level of total 95%. The look for result of analysis level determination of given by contribution the work variable motivations is 55,2% to beauty salon employees performance, whereas there are is 44,8% other factor which can not known its contribution to employees performance.

Kata kunci : motivasi kerja, kinerja, salon kecantikan

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SALON KECANTIKAN DI KECAMATAN PADANG BARAT
KOTA PADANG**

Zelli Famela¹, Rostamailis², Merita Yanita²
Program Studi Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
email: zellifamela@gmail.com

Abstract

This research is based on the problem shows that the low employee motivation beauty salon in the District of West Padang that cannot to motivate them self both from the internal and external motivation in the work so that the performance obtained has not reached the standard a beauty salon. This research is aims to show the influence of work motivation on employee's performance beauty salon Madya classification in work at salon. This research is descriptive-quantitative correlation. The population was the employee beauty salon madya classification of total 47 peoples, the sample of technique is total sampling so that amount same is 47 peoples. Data collection techniques using a questionnaire in the form of Likert scale.

Based on analysis, the result of the data is obtained that the work motivation score percentage in the low category of total 61,31%, performance of employees beauty salon in low category of total 64,31%. Both of variables correlate solidly with total 0,743. Ha hypothesis explains that the influence a positive and significance between work motivation on performance beauty salon of employees to college are accepted on significance level of total 95%. The look for result of analysis level determination of given by contribution the work variable motivations is 55,2% to beauty salon employees performance, whereas there are is 44,8% other factor which can not known its contribution to employees performance.

Key words: motivation, employees performance, beauty salon

A. Pendahuluan

Pada saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha terutama di bidang salon kecantikan. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar siap bersaing

¹Mahasiswa Pendidikan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

² Pembimbing I, Dosen Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

³Pembimbing II, Dosen Fakultas Pariwisata dan Perhotelan UNP

Wisuda Periode Mei 2016

dengan pengusaha lain yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Anoraga (1992:35) motivasi kerja adalah; “Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi pekerja”.

Bagi industri jasa salon kecantikan yang ada di kota Padang khususnya Kecamatan Padang Barat dimana salon kecantikan ini bergerak dalam bidang penyediaan barang dan jasa kecantikan dengan menyediakan banyak jenis perawatan seperti perawatan rambut, kulit, wajah, kuku dan perawatan tubuh lainnya dengan terobosan pelanggan menengah ke atas. Adanya berbagai macam jenis layanan tersebut, karyawan salon kecantikan diharapkan memiliki motivasi kerja yang baik sehingga mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan Wibowo (2012:378); “Meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Salon-salon kecantikan yang berada di Kecamatan Padang Barat, telah memiliki tipe sesuai dengan tingkat kelengkapan dan fasilitas salon, dari semua salon tersebut penulis memilih 7 usaha salon yang tergolong pada klasifikasi madya diantaranya yaitu Salon Stela, Bali Heritage Salon And Day Spa, Peng Salon, Lian Salon, Mei-Mei Salon, Salon DFA dan Martha Siska Salon sebagai tempat penelitian terhadap karyawannya.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati pada tanggal 7-11 Oktober 2015 di lapangan, sejauh ini ditemukan bahwa masih ada karyawan salon kecantikan yang: 1) Kualitas kerja kurang optimal terlihat dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan salon tersebut masih kurang memuaskan, 2) Perilaku karyawan suka bermalas-malasan dan setiap pekerjaan terlihat asal jadi karena pekerjaan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan ketidakpuasan terhadap pelanggan, 3) Kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, 4) Hubungan antara sesama karyawan dan

atasan yang kurang baik disebabkan oleh minimnya komunikasi dan saling pengertian sehingga kerja sama setiap pihak salon belum tercapai dengan optimal, 5) Dilihat dari segi keamanan kerja, karyawan salon masih kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan mereka, misalnya saat melakukan perawatan karyawan sering bekerja dengan tidak menggunakan alat pelindung tubuh seperti masker mulut sehingga dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara kuantitatif bagaimanakah motivasi kerja, kinerja dan apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salon kecantikan klasifikasi madya di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yang berbentuk korelasional. Penelitian ini dilakukan pada salon kecantikan klasifikasi madya yang berada di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Maret 2016. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan salon kecantikan klasifikasi madya yang berada di Kecamatan Padang Barat Kota Padang sebanyak 47 orang, sedangkan sampel juga 47 orang (*Total Sampling*). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan sumber data adalah karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Instrumen penelitian dalam pengumpulan data yang digunakan berbentuk angket atau *kuesioner*. Angket yang digunakan adalah angket dengan model skala *likert*. Agar instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan rumus persentase dan pengkategorian.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a) Motivasi Kerja (X)

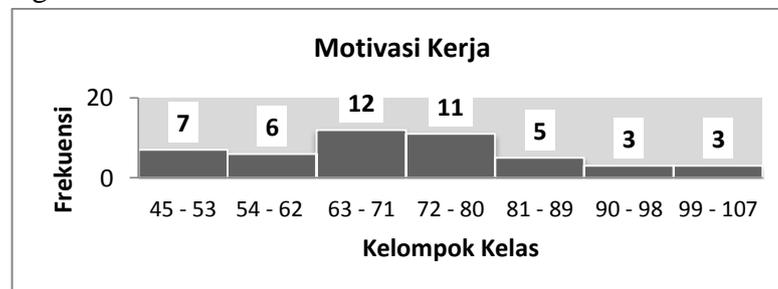
Gambaran tentang motivasi kerja karyawan salon kecantikan dari 47 orang responden diperoleh rata-rata motivasi kerja (*mean*)

sebesar 70.51, nilai tengah (*median*) 70.00, nilai yang sering muncul (*mode*) 73, simpangan baku (*standart deviation*) 15.775, nilai terendah (*minimum*) 45, nilai tertinggi (*maximum*) 107 dan total nilai (*sum*) 3314. Distribusi frekuensi Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distibusi Frekuensi Hasil Motivasi Kerja Karyawan

BK	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	45 – 53	7	14,9
2	54 - 62	6	12,8
3	63 – 71	12	25,5
4	72 – 80	11	23,4
5	81 – 89	5	10,6
6	90 – 98	3	6,4
7	99 – 107	3	6,4
	Total	47	100

Berdasarkan Tabel 1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa fekuensi tertinggi berada pada kelas interval 63 – 71 dengan frekuensi sebesar 12 (25,5%) karyawan dan frekuensi terendah berada pada kelas interval 90 – 98 dan 99 – 107 dengan frekuensi sebesar 3 (6,4%) karyawan. Gambaran lebih jelas kelas interval dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan persentase tingkat pencapaian responden yang diuraikan di atas, maka diperoleh persentase sebesar 61,31% dengan kategori Rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja karyawan usaha salon kecantikan berkategori rendah.

b) Kinerja Karyawan (Y)

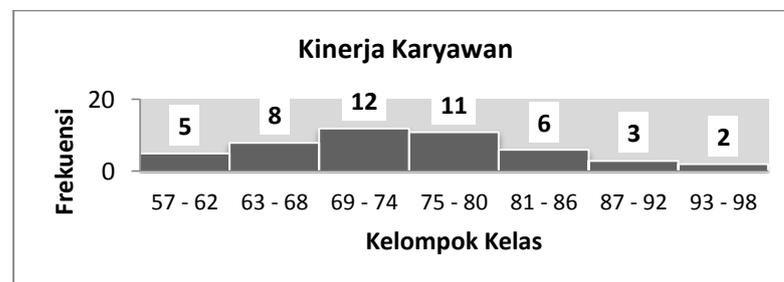
Gambaran tentang kinerja karyawan salon kecantikan diteliti bahwa bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 63–68 dengan frekuensi sebesar 12 (25,5%), sedangkan frekuensi terendah

berada pada kelas interval 93–98 dengan frekuensi sebesar 2 (4,3%) karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 . Distribusi Frekuensi data Variabel Kinerja Karyawan

BK	Kelas Interval	Frekuensi	%
1	57 – 62	5	10,6
2	63 – 68	8	17,0
3	69 – 74	12	25,5
4	75 – 80	11	23,4
5	81 – 86	6	12,8
6	87 – 92	3	6,4
7	93 – 98	2	4,3
	Total	47	100

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas interval 63–68 dengan frekuensi sebesar 12 (25,5%), sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas interval 93 –98 dengan frekuensi sebesar 2 (4,3%) karyawan. Gambaran lebih jelas mengenai kelas interval dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 2: Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan persentase tingkat pencapaian responden yang diuraikan di atas, maka diperoleh persentase sebesar 64,31% dengan kategori rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja karyawan usaha salon kecantikan berkategori rendah.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persyaratan Analisis

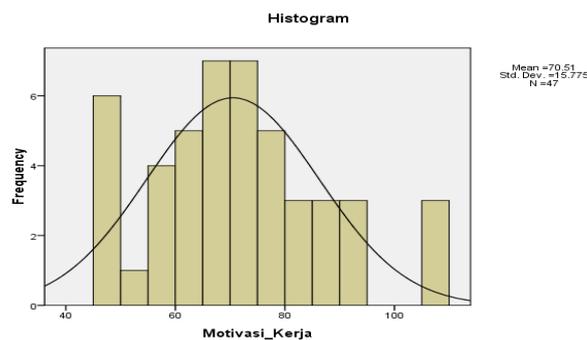
1) Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

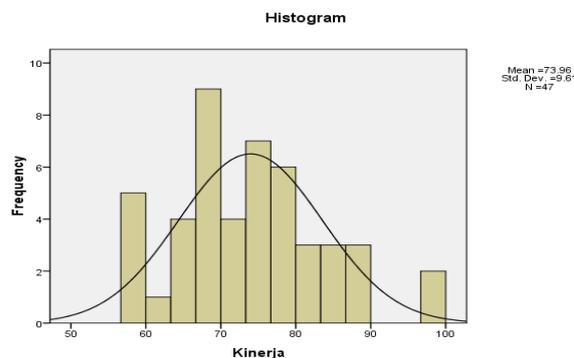
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Kinerja
N		47	47
Normal Parameters ^a	Mean	70.51	73.96
	Std. Deviation	15.775	9.610
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.078
	Positive	.076	.078
	Negative	-.053	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.518	.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951	.938

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0,951 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,938. Kedua angka ini bernilai $>$ dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel data berdistribusi data normal. Untuk lebih menguatkan hasil analisis normalitas berikut disajikan hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram kurva normal pada masing-masing variabel:



Gambar 3 : Grafik Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja (X)



Gambar 4: Grafik Kurva Normal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

2) Uji Linearitas

Tabel . 4 Analisis Uji Linieritas X dan Y

		df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja * Kinerja	Between Groups (Combined)	30	320.125	2.778	.017
	Linearity	1	6319.096	54.829	.000
	Deviation from Linearity	29	113.264	.983	.533
	Within Groups	16	115.250		
	Total	46			

Berdasarkan hasil analisis linearitas di atas diketahui nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000, karena signifikansi kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang linear oleh karena itu uji hipotesis dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh (r_{xy}) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salon kecantikan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

Ho: Tidak Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salon Kecantikan Di Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

1) Analisis Korelasi

Tabel 5 . Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment X – Y*
Correlations

		Motivasi_Kerja	Kinerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.743
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Kinerja	Pearson Correlation	.743	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi yang telah dilakukan, di peroleh skor Pearson Correlation sebesar 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi korelasi (*pearson product moment*) yang kuat antara kedua variabel. Sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan salon kecantikan juga semakin meningkat.

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t)

Uji signifikansi korelasi dilakukan dengan cara membandingkan hasil t hitung dengan t tabel. Berikut hasil analisis uji signifikansi koefisien korelasi variabel penelitian;

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Uji t
Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	Df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 X-Y	3.447	10.768	1.571	6.608	.285	3.194	46	.003

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka diperoleh harga t hitung sebesar 3.194 yang menunjukkan nilai yang jauh lebih besar dari t tabel untuk $df = 46$ yaitu 2.021. Oleh karena ($3.194 > 2.021$). Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H_a yang berbunyi “terdapat pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan usaha salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang” diterima pada taraf signifikansi 95%.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Digunakan untuk melihat atau mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar kecilnya sumbangan variabel X (Motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja) ditentukan dengan rumus koefisien

determinan. Hasil analisis koefisien Determinasi maka dapat dilihat pada Tabel Berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.552	6.488

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Tabel tersebut menunjukkan nilai R sebesar 0,743 pada model penelitian, dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,552. Dengan arti kata bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 55,2% sehingga dinyatakan bahwa terdapat 44,8% variabel lainnya memiliki pengaruh terhadap kinerja yang tidak diamati dalam analisis pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1) Motivasi Kerja (X)

Deskripsi data hasil penelitian pada indikator motivasi kerja karyawan salon kecantikan pencapaian responden menunjukkan bahwa 61,31 % responden memiliki motivasi kerja yang termasuk dalam kategori rendah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan salon kecantikan dalam bekerja masih rendah dan motivasi tersebut sangat penting ditingkatkan untuk memperoleh hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki motivasi akan mendorong mereka dalam bekerja untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini sejalan dengan ungkapan Anoraga (1992:35) bahwa; “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi pekerja”.

Seiring hal tersebut di atas untuk mengukur motivasi kerja karyawan salon kecantikan merujuk sesuai penjelasan Mangkunegara dalam Noeva (2008:29-30), yakni ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: a) Faktor internal (motivasi internal), dengan sub indikator: 1) prestasi, 2) tanggung jawab, 3) kemajuan, 4) pekerjaan itu sendiri. b) Faktor eksternal (motivasi eksternal), dengan sub indikator: 1) upah, 2) keamanan kerja, 3) kondisi kerja. Oleh sebab itu, dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memperoleh kinerja atau hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan atau salon kecantikan

2) Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64,31% responden memiliki kinerja dalam kategori masih rendah. Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan salon kecantikan masih tergolong rendah dan karyawan perlu lebih memperhatikan kinerjanya masing-masing untuk lebih baik.

Setiap karyawan akan menghasilkan kinerja sesuai dengan kemampuan dan motivasinya. Pernyataan ini juga terkait ungkapan Hasibuan (2002:42) yakni; “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Pada dasarnya kinerja karyawan salon kecantikan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di bidang salon kecantikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan salon ini dapat dilihat dari kualitas karyawan dalam bekerja, pengawasan yang dilakukan pada karyawan saat dilingkungan kerja serta hubungan antar perseorangan atau hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan supervisor/manajer. Hal ini sesuai dengan penegasan Sutrisno (2010:179) bahwa; “ Ada tiga hal penting yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yakni: 1) Kualitas (*Quality*), 2) Memerlukan Pengawasan (*Need for Supervision*) dan 3) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*). Jadi, kinerja karyawan salon kecantikan yang rendah perlu ditingkatkan untuk

memperoleh hasil kerja karyawan salon yang maksimal sesuai dengan tujuan usaha salon kecantikan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang

Berdasarkan analisis korelasi diperoleh hasil korelasi sebesar 0,743 nilai korelasi ini memiliki arti bahwa korelasi yang terjadi antara dua variabel kuat dengan arah hubungan yang positif, kemudian berdasarkan uji keberartian korelasi diperoleh harga t hitung $>$ t tabel ($3,194 > 2,021$) yang berarti bahwa H_0 diterima pada taraf signifikansi 95%. Kemudian berdasarkan uji Determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salon kecantikan dengan besar pengaruh motivasi kerjanya adalah 55,2 % sehingga dinyatakan bahwa 44,8 % variabel lainnya memiliki pengaruh terhadap kinerja yang tidak diamati dalam analisis pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan yang rendah berhubungan kuat dengan rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa penyebab dari rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan salon kecantikan yang juga rendah dengan indikasi yang menyatakan bahwa upah karyawan yang adil dan layak, keamanan karyawan dalam bekerja, kondisi kerja yang aman bagi karyawan, prestasi kerja karyawan, tanggung jawab karyawan saat bekerja, kemajuan karir karyawan dan pekerjaan yang didapatkan karyawan untuk memperoleh kinerja yang baik memiliki masalah dan dinilai masih rendah.

Hasil di atas senada dengan penjelasan Wibowo (2012:378) bahwa; “Meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang buruk memiliki kemungkinan yang lebih besar akan menghasilkan kinerja yang buruk”.

Jelaslah dalam hal ini bahwa fungsi motivasi sangatlah penting, sebab apabila karyawan tersebut memiliki motivasi yang baik dalam

bekerja tentu akan mampu meningkatkan hasil kerja atau kinerja mereka secara baik. Sebaliknya apabila karyawan tidak mampu mewujudkan fungsi motivasi dalam dirinya tentu hasil kerja atau kinerja akan rendah pula.

Dari ungkapan di atas jelaslah bahwa motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan seseorang dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja karyawan yang masih rendah berpengaruh positif dengan rendahnya kinerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Oleh karena itu agar kinerja karyawan salon kecantikan terutama di Kecamatan Padang Barat Kota Padang memperoleh hasil yang baik maka motivasi karyawan dalam bekerja harus ditingkatkan supaya tujuan dalam perusahaan atau usaha salon kecantikan dapat terwujud sesuai yang diharapkan.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a) Motivasi kerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang berkategori rendah dengan persentase 61,31%.
- b) Kinerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang berkategori rendah dengan persentase 64,31%.
- c) Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja yang positif terhadap kinerja karyawan salon kecantikan di Kecamatan Padang Barat Kota Padang dengan korelasi sebesar 0,743 dengan interpretasi hubungan yang kuat, sedangkan berdasarkan uji keberartian korelasi diperoleh harga t hitung $>$ t tabel ($3,194 > 2,021$) yang berarti bahwa H_a diterima.
- d) Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan salon kecantikan dengan besar pengaruh motivasi kerjanya adalah 55,2 % sehingga dinyatakan bahwa 44,8 % variabel lainnya memiliki pengaruh terhadap kinerja yang tidak diamati dalam analisis pada penelitian ini.

2. Saran

- a) Mahasiswi Jurusan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada usaha salon kecantikan.
- b) Pihak salon kecantikan yang ada di Kecamatan Padang Barat Kota Padang untuk dapat memperhatikan dan memotivasi karyawan dengan memberikan dukungan dan arahan dalam melakukan pekerjaannya agar usaha salon yang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan tujuan usaha yang direncanakan.
- c) Karyawan Salon yang ada di Kecamatan Padang Barat Kota Padang agar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka baik itu motivasi dari dalam diri (motivasi internal) maupun motivasi dari luar diri (*motivasi eksternal*) agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.
- d) Peneliti sendiri, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Jurusan Tata Rias dan Kecantikan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan (FPP) Universitas Negeri Padang.
- e) Peneliti berikutnya untuk dapat melakukan penelitian ilmiah terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan mengkaji faktor lain yang belum peneliti bahas dalam kajian ini.

Catatan: Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Rostamailis, M.Pd dan Pembimbing II Merita Yanita, S.Pd, M.Pd. T

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- _____. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noeva, Yuhedmi. 2008. *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Universitas Negeri Padang*, Thesis tidak dipublikasikan, Padang: Program Pasca Sarjana UNP.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.