



PENGARUH PENGETAHUAN KARYAWAN, DISKRIMINASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMAZE SKINCARE PALEMBANG

Muhammad Ishma¹, Noviarni², Yun Suprani³, Baidowi Abdhie⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corre sponding email: lahhhapobae@gmail.com

Abstract

This study aims to determine, analyze, and verify the influence of employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline on employee performance at Amaze Skincare Palembang, both simultaneously and partially. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of all 47 employees at Amaze Skincare Palembang. A saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires, observation, and interviews. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, the coefficient of determination, the F-test, and the t-test, utilizing IBM SPSS Statistics 26.0 software. The results indicate that employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at Amaze Skincare Palembang. This is evidenced by a calculated Fvalue of 483.111 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.971 indicates that 97.1% of the variation in employee performance can be explained by employee knowledge, workplace discrimination, and work discipline, while the remaining 2.9% is influenced by variables outside the scope of this study. The correlation coefficient (R) of 0.985 indicates a very strong relationship between the independent and dependent variables. Partially, employee knowledge has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 17.534 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Workplace discrimination has a significant impact on employee performance, with a calculated t-value of 25.419 and a significance level of $0.000 (< 0.05)$, emerging as the most dominant variable with a Standardized Beta value of 0.698. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.034 and a significance level of $0.048 (< 0.05)$. Based on the research findings, it can be concluded that enhancing employee knowledge, fostering a fair and discrimination-free work environment, and improving work discipline will drive an increase in employee performance at Amaze Skincare Palembang.

Keywords: Employee Knowledge, Workplace Discrimination, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Amaze Skincare Palembang yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data

menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 483,111 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,971 menunjukkan bahwa 97,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,985 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Secara parsial, pengetahuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 17,534 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Diskriminasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 25,419 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,698. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,034 dan signifikansi $0,048 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang adil dan bebas diskriminasi, serta meningkatnya disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Kata Kunci: Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri kecantikan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar Perusahaan, termasuk Amaze Skincare. Dalam kondisi tersebut, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal kinerja karyawan, agar mampu memberikan pelayanan terbaik dan mempertahankan keunggulan yang kompetitif.

Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja, target, serta waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian terhadap kinerja tidak hanya didasarkan pada banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketelitian, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mendukung kemajuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik melalui kebijakan-kebijakan yang mampu mengakomodasi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Meskipun demikian, peningkatan kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kesadaran dan komitmen individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan karyawan. Pengetahuan karyawan terhadap kinerja karyawan menggambarkan adanya keterkaitan antara tingkat pengetahuan yang dimiliki individu dengan hasil kerja yang dicapai. Semakin luas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan mencakup kemampuan, pemahaman, serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya. Dalam industri skincare, pengetahuan tentang produk, jenis kulit serta teknik pelayanan sangat diperlukan agar karyawan mampu memberikan layanan maksimal kepada pelanggan. Menurut Bagia dalam Damayanti, Mendra (2025) pengetahuan adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

Selain pengetahuan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Perusahaan. Disiplin karyawan perlu diterapkan secara tegas melalui pemberian sanksi yang jelas, seperti surat peringatan, teguran keras, hingga pemutusan hubungan kerja apabila diperlukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, setiap karyawan dituntut untuk menaati peraturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu, bekerja dengan penuh tanggung jawab, serta berpenampilan rapi di lingkungan kerja agar dapat menjalankan tugas secara efektif. (Sabrina Shela Fatimah Zahra & Sungkono, 2024)

Namun, dalam praktiknya, terdapat faktor lain yang dapat menghambat kinerja karyawan, yaitu diskriminasi kerja. Diskriminasi kerja merupakan perlakuan tidak adil yang diterima karyawan berdasarkan perbedaan tertentu, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, atau kedekatan dengan atasan. Perlakuan yang tidak adil ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Menurut (Internasional Labaour Organization, 2021) Diskriminasi di tempat kerja dapat menghambat kesempatan yang setara serta berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Amaze Skincare Palembang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja yang diduga memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan pengetahuan karyawan. Dalam kegiatan operasional sehari-hari masih ditemukan karyawan yang kurang memahami produk skincare, treatment, serta jenis kulit pelanggan. Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan beberapa karyawan belum mampu memberikan penjelasan produk secara tepat kepada pelanggan. Misalnya, masih terdapat kesalahan dalam memberikan informasi mengenai manfaat produk, kandungan skincare, harga treatment, maupun penggunaan produk yang sesuai dengan jenis kulit pelanggan. Selain itu, perbedaan informasi antara bagian frontliner, kasir, dan terapis juga masih sering terjadi sehingga konsumen merasa ketidakjelasan dan kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelayanan dan hasil kerja karyawan menjadi lebih optimal.

Selanjutnya diskriminasi kerja. Dalam lingkungan kerja Amaze Skincare terdapat indikasi perlakuan yang belum sepenuhnya merata antar karyawan. Karyawan yang dianggap memiliki penampilan lebih menarik atau berkulit putih cenderung lebih sering ditempatkan pada bagian frontliner yang langsung berhadapan dengan pelanggan, sedangkan karyawan lainnya lebih sering ditempatkan pada bagian belakang atau bagian yang tidak berinteraksi langsung dengan pelanggan. Selain itu, terdapat anggapan bahwa kedekatan dengan atasan dapat memengaruhi pembagian tugas maupun perlakuan kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja.

Yang terakhir berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Masih ditemukan beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta kurang mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang belum

optimal tersebut dapat menghambat proses pelayanan kepada pelanggan dan memengaruhi efektivitas kerja perusahaan. Fenomena disiplin kerja tersebut dapat dilihat pada data absensi karyawan Amaze Skincare selama tahun 2025 berikut ini:

Tabel Data Absensi Karyawan Amaze Skincare Palembang Tahun 2025

No	bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Tidak hadir	Persentase absensi %
1	Januari	47	8	3	23,40%
2	Februari	47	10	4	29,78%
3	Maret	47	7	2	19,14%
4	April	47	9	5	29,78%
5	Mei	47	11	3	29,78%
6	Juni	47	12	4	34,5%
7	Juli	47	9	3	25,53%
8	Agustus	47	13	5	38,30%
9	September	47	10	4	29,78%
10	Oktober	47	8	2	21,27%
11	November	47	11	3	29,78%
12	Desember	47	14	5	40,42%

Sumber : diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan masih mengalami fluktuasi setiap bulan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 40,42%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 19,14%. Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, terganggunya pelayanan kepada pelanggan, serta berkurangnya produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Sebagian besar studi hanya mengkaji Pengaruh Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian seperti Rejeki dkk (2023), Alias & Serang (2023), dan Nanda (2025) menekankan Pengaruh Pengetahuan, sementara Zulia Devi Ananta dkk (2024) fokus pada diskriminasi kerja, serta Chusminah & Haryati (2020) meneliti Disiplin Kerja. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang menguji ketiga variable tersebut secara simultan dalam satu model penelitian. Selain itu, perbedaan konteks objek penelitian dan adanya fenomena nyata di Perusahaan menunjukkan adanya perbedaan antara teori dan praktik, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji Pengaruh Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara menyeluruh pada Amaze Skin Care.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengetahuan Karyawan

Pengetahuan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena menjadi dasar bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi, pengetahuan tidak hanya berkaitan dengan teori, tetapi juga mencakup pengalaman dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam pengelolaan pengetahuan yang efektif, organisasi mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan, memperluas akses terhadap informasi dan pengetahuan, mengembangkan keterampilan serta kompetensi, mempercepat proses pengambilan Keputusan, dan mendorong terciptanya inovasi di kalangan karyawan (Nanda, 2025).

Menurut Alias & Serang (2023) Pengetahuan merupakan Kumpulan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan juga termasuk kompetensi yang bersifat kompleks serta menjadi aspek yang sangat penting dalam membentuk tindakan atau perilaku nyata seseorang. Meskipun karyawan telah memiliki pengetahuan terkait pekerjaan, namun apabila tidak di dukung oleh keterampilan yang memadai, maka akan sulit bagi mereka untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Akibatnya, hasil yang telah diperoleh menjadi kurang optimal (Rejeki dkk., 2023).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Karyawan

Menurut Rasinta dkk (2023) pengetahuan karyawan dapat dilihat dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal :

1. Faktor internal Adalah faktor yang ada didalam diri Karyawan mencakup, Pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan berpikir dan motivasi belajar
2. Faktor eksternal Adalah faktor yang berasal dalam organisasi tersebut mencakup, pelatihan, lingkungan kerja, teknologi, dan budaya organisasi

Dimensi dan Indikator Pengetahuan karyawan

Menurut Mooduto dkk (2022) Pengetahuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas serta memahami pekerjaan. Adapun dimensi dan indikatornya yaitu:

1. Pengetahuan Teknis, indikatornya :
 - a. Memahami tugas dan tanggung jawab
 - b. Menguasai penggunaan alat/teknologi kerja
 - c. Mengetahui standar operasional pekerjaan (SOP).
2. Pengetahuan Prosedural, indikatornya :
 - a. Pengetahuan tentang Langkah-langkah dalam melakukan pekerjaan
 - b. Mampu mengikuti prosedur kerja dengan benar
3. Pengetahuan Kontekstual, indikatornya
 - a. Pengetahuan terkait lingkungan kerja
 - b. Budaya organisasi
 - c. Serta situasi yang memengaruhi pekerjaan
 - d. Pengetahuan terhadap produk
 - e. Pengetahuan jenis kulit

Pengertian Diskriminasi Kerja

Diskriminasi kerja adalah perlakuan tidak adil atau perbedaan terhadap individu atau kelompok dalam lingkungan kerja berdasarkan karakteristik tertentu seperti gender, usia, agama, ras, disabilitas, atau latar belakang lainnya. Diskriminasi di tempat kerja adalah masalah yang serius dalam konteks dunia profesional. Ketika karyawan diperlakukan dengan tidak adil karena berbagai faktor tertentu, itu dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi mereka dan bahkan memengaruhi sikap serta tindakan mereka di lingkungan kerja (Zulia Devi Ananta dkk., 2024).

Istilah diskriminasi berasal dari kata Latin *discriminatus*, yang berarti memisahkan atau membedakan. Dalam konteks sosial, istilah ini biasanya digunakan untuk menggambarkan sikap di mana kelompok mayoritas yang berkuasa menggunakan kekuatan atau pengaruh mereka untuk menghalangi hak-hak kelompok minoritas yang lebih lemah. Diskriminasi merujuk pada tindakan yang bertentangan dengan prinsip moral dan demokrasi karena mengabaikan hak asasi manusia (HAM) yang fundamental, yaitu hak untuk diperlakukan setara tanpa memperhatikan latar belakang atau ciri-ciri individu (Widyadmono & Yuniarto, 2024).

Faktor Faktor Diskriminasi Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi diskriminasi kerja menurut peneliti dibawah ini, yaitu :

1. Gender

Menurut Northover (2024) Menyatakan dalam kerangka pembangunan negara, perbedaan gender dalam pekerjaan memiliki efek besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan warga. Studi menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan perempuan dalam tenaga kerja dapat secara signifikan meningkatkan produk domestik bruto (PDB). Selain itu, variasi gender di lingkungan kerja terbukti bisa meningkatkan efektivitas dan hasil perusahaan. Wanita memberikan sudut pandang yang berbeda yang melengkapi potensi pria, sehingga keberadaan mereka dalam kelompok kerja dapat menghasilkan kerjasama yang lebih optimal.

2. Usia

Menurut Hamonangan (2025) Menyatakan Faktor usia berperan dalam pengambilan keputusan rekrutmen dan dapat menciptakan peluang untuk diskriminasi struktural dalam proses pemilihan pekerjaan. Terkait dengan adanya penerapan ageism atau diskriminasi berdasarkan usia, hal ini dianggap dapat mengakibatkan hilangnya beberapa hak individu karena dianggap terlalu muda atau terlalu tua.

3. Kekuasaan

Menurut Bdg dkk (2023) Ketidakseimbangan kekuasaan sering kali menyebabkan perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Diskriminasi tidak langsung sering kali muncul melalui kebijakan internal seperti pemindahan yang dilakukan sepihak, evaluasi kinerja yang tidak adil, hingga penerbitan Surat Peringatan (SP) yang bertubi-tubi tanpa proporsi yang wajar. Tindakan administratif semacam itu dapat digunakan untuk menekan karyawan atau menciptakan alasan resmi untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja, walaupun pada kenyataannya tidak terdapat pelanggaran berat dari pihak karyawan.

Dimensi dan Indikator Diskriminasi Kerja

Menurut Ananta dkk (2024) ada 3 dimensi dari diskriminasi kerja, yaitu :

1. Gender, indikatornya :

- a. Perbedaan kesempatan kerja antara laki-laki dan Perempuan
- b. Perbedaan upah/gaji berdasarkan gender
- c. Ketidaksetaraan dalam promosi jabatan 2. Usia, indikatornya :
 - a. Pembatasan usia dalam proses rekrutmen
 - b. Perlakuan berbeda terhadap karyawan senior/junior
 - c. Pemutusan kerja karena faktor usia 3. Kekuasaan, indikatornya :
 - a. Penyalahgunaan wewenang oleh atasan
 - b. Pemberian sanksi (SP) yang tidak proporsional
 - c. Tekanan dari atasan
 - d. Perlakuan tidak adil

Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan dorongan dan keteraampilan seorang karyawan untuk mematuhi serta mengikuti semua norma dan regulasi kerja yang sudah ditentukan oleh Perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendukung pencapaian target dan kesuksesan bagi sebuah Perusahaan.

Menurut Hidayat (2021) disiplin kerja Adalah sikap yang menunjukkan dan kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditentukan. Kedisiplinan membuat karyawan mengikuti semua ketentuan yang ada serta melaksanakan setiap instruksi kerja dengan tepat sehingga proses produksi berlangsung dengan lancar. Tingkat kualitas produk di perusahaan dipengaruhi oleh sejauh mana disiplin mereka dalam bekerja dengan adanya sikap disiplin. Dengan adanya sikap disiplin proses produksi akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut Chika, Djatmiko, Sari sukarina (2024) disiplin dalam pekerjaan tidak hanya berfungsi untuk merubah tingkah laku karyawan, tetapi juga meningkatkan pemahaman dan kemauan mereka untuk mengikuti peraturan, yang secara keseluruhan mendukung keefektifan serta efisiensi organisasi. Dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman organisasi. Oleh karena itu, dari penjelasan diatas, kita dapat memahami bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesiapan seseorang untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan di tempat kerja.

Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hamzah (2021) bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi atau Perusahaan dibagi menjadi dua yaitu preventive dan korektif :

1. Disiplin *preventive*

Adalah suatu Upaya untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai peraturan demi menghindari terjadinya pelanggaran dan aturan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin *korektif*

Merupakan tindakan yang diambil untuk mengatasi segala jenis pelanggaran terhadap peraturan agar dapat mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Bentuk dari disiplin korektif ini berupa sanksi ringan maupun sanksi berat misalnya :

1. Peringatan secara lisan
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan dari atasan secara langsung
3. Menunda kenaikan gaji secara berkala
4. Penundaan naik pangkat
5. Pembebasan dari jabatan/pemecatan

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hamzah dkk (2021) dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, indikatornya :
 - a. Kehadiran karyawan tepat waktu
 - b. Absensi
2. Tingkat kewaspadaan karyawan, indikatornya yaitu :
 - a. Ketelitian
 - b. Berhati-hati
3. Ketaatan pada standar kerja
 - a. Menaati SOP
 - b. Tanggung jawab
4. Etika kerja
 - a. Saling menghargai
 - b. Profesional
 - c. Kepatuhan
 - d. konsistensi

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen yang sangat krusial dalam sebuah organisasi atau Perusahaan, karena menunjukkan sejauh mana individu berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Secara luas, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang diraih oleh seorang karyawan baik dari sisi kualitas maupun jumlah dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kriteria dan sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, yang mencakup disiplin, tanggung jawab, keterampilan, serta sikap kerja yang ditunjukkan saat melaksanakan tugas.

Menurut Hakimah (2024) karyawan akan menunjukkan hasil yang lebih baik jika mereka memiliki sumber daya yang cukup, termasuk keterampilan berpikir, emosional, dan fisik. Dengan kata lain, kinerja berkaitan dengan hasil, kemampuan, dan keahlian dari karyawan. Menurut Hasibuan dalam Basyid (2024) kinerja merupakan hasil dari aktivitas (output) baik dalam hal kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh sebuah unit dalam jangka waktu tertentu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Antonita & Amalia (2017) dimensi dan indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja, Indikatornya :
 - a. Hasil kerja berkualitas
 - b. Hasil kerja sesuai standar kerja
2. Kuantitas kerja, Indikatornya :
 - a. Mencapai target kerja
 - b. Produktivitas kerja
3. Ketepatan waktu, Indikatornya :
 - a. Menyelesaikan tugas tepat waktu

- b. Efisiensi penggunaan waktu 4. Kerja sama, Indikatornya :
 - a. Mampu bekerja sama dengan tim
- b. Memiliki komunikasi yang baik dalam tim 5. Tanggung jawab, indikatornya :
 - a. Memiliki komitmen kerja
 - b. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan Karyawan. Pengetahuan seorang karyawan meliputi pemahaman, pandangan, pengalaman, serta kemampuan berpikir yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Disisi lain, kinerja seorang karyawan, kinerja seorang karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh individu sesuai dengan standar atau sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi atau Perusahaan.

2. Diskriminasi kerja

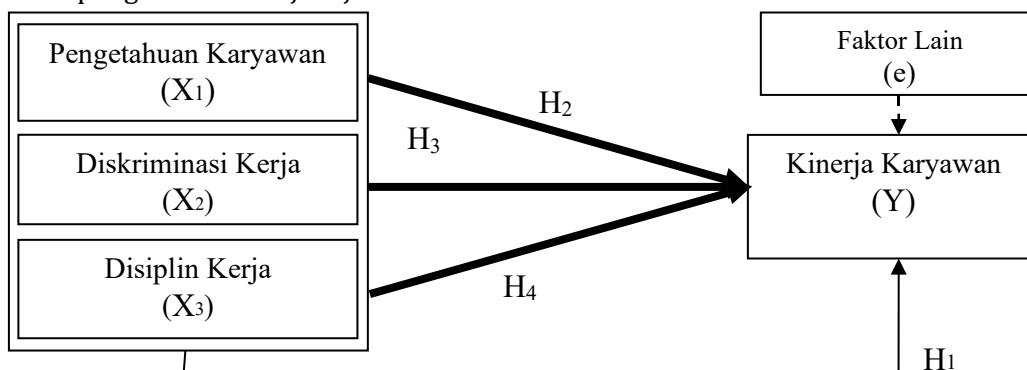
Diskriminasi dalam dunia kerja dapat menghambat perkembangan aktivitas karyawan dalam meraih sasaran Perusahaan karena kinerja mereka dipengaruhi oleh Tingkat tekanan dan rasa khawatir yang dialami.

3. Disiplin kerja

Disiplin dalam bekerja yang diterapkan dengan baik oleh para karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memberikan lebih banyak perhatian dan melakukan pengaturan terhadap semua karyawannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja yang optimal.

Kerangka Berpikir

Menyatakan dalam bentuk sederhana dapat mengembangkan isi penelitian sebagai sumber data dan pengelolaan menjadi jelas.



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Mengartikan sebagai Hipotesis adalah pernyataan formal yang menjelaskan suatu hasil (outcome) dengan kata lain hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan kata lain hipotesis adalah pernyataan atau proposisi yang dapat dinyatakan benar atau salah lewat uji empiris. Uji empiris adalah sesuatu telah diuji realitasnya dengan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini bersifat sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, Dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Amaze Skin Care.

H2 : Diduga Pengetahuan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care.

H3 : Diduga Diskriminasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care.

H4 : Diduga Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Amaze Skin Care.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Amaze Skincare yang berlokasi di Jalan Jendral Basuki Rachmat No.1544, Ario Kemuning, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 cara utama yaitu Kuesioner, Observasi, dan Wawancara. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Amaze Skin Care. Sampel jenuh adalah Teknik pemilihan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh karyawan Amaze Skin Care sebanyak 47 orang.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	38	80,9%
Laki-Laki	9	19,1%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Data table diatas dapat kita lihat bahwa dari total 47 responden, terdapat 38 orang Perempuan (80,9%) dan 9 orang laki-laki (19,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden Perempuan lebih banyak di bandingkan laki-laki. Sehingga dapat memberikan pandangan yang beragam dari kedua jenis kelamin dalam penelitian ini.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	27	57,4%
30-40	15	31,9%
>40	5	10,6%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia 20-30 tahun, yang mencakup 57,4% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda mendominasi dalam penelitian ini. Kelompok usia 30-40 tahun memiliki persentase 31,9%, yang merupakan jumlah signifikan namun lebih kecil dibandingkan kelompok usia 20-30. Kelompok usia >40 tahun adalah kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu 10,6%.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	17	36,2%
D1-D3	7	14,9%
S1-S3	23	48,9%
Jumlah	47	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari tabel diatas mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan S1 (Sarjana) dengan frekuensi 23 orang atau 48,9% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden berpendidikan tinggi. Tingkat Pendidikan SMA/SMK menempati posisi kedua dengan 17 responden atau 36,2%. Tingkat Pendidikan D3 memiliki jumlah terkecil, yaitu 7 responden atau 14,9%. Secara umum, data ini menunjukkan bahwa responden berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, dengan dominasi pada tingkat S1.

Hasil Uji Validitas

Menurut Ghazali (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan variabel yang diukur secara tepat sesuai dengan konsep yang telah ditentukan.

Apabila suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 47 responden, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288 pada taraf signifikan 5%. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan Karyawan (X1)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.702**	.227	.561**	.316*	.365*	.493**	.441**	.165	.100	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.125	.000	.031	.012	.000	.002	.269	.502	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.702**	1	.122	.530**	.305*	.334*	.355*	.321*	.127	.032	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000		.415	.000	.037	.022	.014	.028	.394	.830	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.227	.122	1	.455**	.516**	.483**	.287	.416**	.403**	.362*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.125	.415		.001	.000	.001	.050	.004	.005	.012	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.561**	.530**	.455**	1	.656**	.663**	.489**	.550**	.397**	.396**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.006	.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.316*	.305*	.516**	.656**	1	.599**	.300*	.465**	.419**	.221	.742**
	Sig. (2-tailed)	.031	.037	.000	.000		.000	.040	.001	.003	.136	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P6	Pearson Correlation	.365*	.334*	.483**	.663**	.599**	1	.244	.367*	.259	.206	.700**
	Sig. (2-tailed)	.012	.022	.001	.000	.000		.098	.011	.079	.164	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.493**	.355*	.287	.489**	.300*	.244	1	.538**	.195	.121	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.050	.000	.040	.098		.000	.189	.417	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.441**	.321*	.416**	.550**	.465**	.367*	.538**	1	.172	.200	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.004	.000	.001	.011	.000		.247	.178	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.165	.127	.403**	.397**	.419**	.259	.195	.172	1	.518**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.269	.394	.005	.006	.003	.079	.189	.247		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.100	.032	.362*	.396**	.221	.206	.121	.200	.518**	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.502	.830	.012	.006	.136	.164	.417	.178	.000		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.580**	.663**	.877**	.742**	.700**	.595**	.674**	.558**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 47 responden diperoleh hasil bahwa variabel Pengetahuan karyawan (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,288.

Hasil Uji Validitas Variabel Diskriminasi Kerja (X2)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.485**	.428**	.325*	.425**	.285	.498**	.302*	.298*	.290*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.026	.003	.052	.000	.039	.042	.048	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.485**	1	.344*	.239	.264	.208	.353*	.367*	.120	.178	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001		.018	.105	.073	.160	.015	.011	.420	.232	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.428**	.344*	1	.161	.286	.443**	.376**	-.022	.386**	-.059	.587**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018		.281	.052	.002	.009	.882	.007	.694	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.325*	.239	.161	1	.351*	.386**	.231	.361*	.092	.287	.556**
	Sig. (2-tailed)	.026	.105	.281		.015	.007	.119	.013	.536	.051	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.425**	.264	.286	.351*	1	.274	.415**	.365*	.207	.172	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.073	.052	.015		.062	.004	.012	.162	.247	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P6	Pearson Correlation	.285	.208	.443**	.386**	.274	1	.293*	.205	.315*	.088	.564**
	Sig. (2-tailed)	.052	.160	.002	.007	.062		.046	.166	.031	.558	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.498**	.353*	.376**	.231	.415**	.293*	1	.238	.476**	.377**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.009	.119	.004	.046		.107	.001	.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.302*	.367*	-.022	.361*	.365*	.205	.238	1	.228	.376**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.039	.011	.882	.013	.012	.166	.107		.123	.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.298*	.120	.386**	.092	.207	.315*	.476**	.228	1	.260	.572**
	Sig. (2-tailed)	.042	.420	.007	.536	.162	.031	.001	.123		.078	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.290*	.178	-.059	.287	.172	.088	.377**	.376**	.260	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.048	.232	.694	.051	.247	.558	.009	.009	.078		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.740**	.600**	.587**	.556**	.632**	.564**	.717**	.538**	.572**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 47 responden diperoleh hasil bahwa variabel Diskriminasi Kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,288.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.507**	.305*	.252	.402**	.444**	.381**	.344*	.305*	.508**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.088	.005	.002	.008	.018	.037	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.507**	1	.278	.299*	.513**	.283	.404**	.175	.165	.336*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.059	.041	.000	.054	.005	.239	.269	.021	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.305*	.278	1	.290*	.392**	.578**	.310*	.288*	.401**	.368*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.037	.059		.048	.006	.000	.034	.049	.005	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.252	.299*	.290*	1	.355*	.482**	.533**	.361*	.413**	.358*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.088	.041	.048		.014	.001	.000	.013	.004	.014	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

P5	Pearson Correlation	.402**	.513**	.392**	.355*	1	.378**	.290*	.361*	.308*	.384**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.006	.014		.009	.048	.013	.035	.008	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P6	Pearson Correlation	.444**	.283	.578**	.482**	.378**	1	.433**	.408**	.429**	.523**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.002	.054	.000	.001	.009		.002	.004	.003	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.381**	.404**	.310*	.533**	.290*	.433**	1	.480**	.643**	.442**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.034	.000	.048	.002		.001	.000	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.344*	.175	.288*	.361*	.361*	.408**	.480**	1	.616**	.613**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.018	.239	.049	.013	.013	.004	.001		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.305*	.165	.401**	.413**	.308*	.429**	.643**	.616**	1	.480**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.037	.269	.005	.004	.035	.003	.000	.000		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.508**	.336*	.368*	.358*	.384**	.523**	.442**	.613**	.480**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.011	.014	.008	.000	.002	.000	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.603**	.606**	.638**	.650**	.732**	.723**	.682**	.698**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 47 responden diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,288.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.422**	.603**	.296*	.332*	.128	.174	.113	.442**	.246	.670**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.043	.023	.392	.243	.451	.002	.096	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.422**	1	.528**	.224	.611**	.136	-.068	.103	.366*	.242	.637**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.130	.000	.363	.647	.489	.011	.101	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.603**	.528**	1	.498**	.561**	.431**	.160	.187	.501**	.407**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.003	.283	.208	.000	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.296*	.224	.498**	1	.164	.236	.386**	.074	-.034	.344*	.507**
	Sig. (2-tailed)	.043	.130	.000		.272	.110	.007	.620	.822	.018	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.332*	.611**	.561**	.164	1	.348*	.107	.075	.196	.077	.593**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.272		.017	.475	.614	.188	.605	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P6	Pearson Correlation	.128	.136	.431**	.236	.348*	1	.568**	.109	.229	.086	.511**
	Sig. (2-tailed)	.392	.363	.003	.110	.017		.000	.466	.121	.567	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.174	-.068	.160	.386**	.107	.568**	1	.178	.008	.158	.395**
	Sig. (2-tailed)	.243	.647	.283	.007	.475	.000		.230	.960	.289	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.113	.103	.187	.074	.075	.109	.178	1	.349*	.262	.428**
	Sig. (2-tailed)	.451	.489	.208	.620	.614	.466	.230		.016	.075	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.442**	.366*	.501**	-.034	.196	.229	.008	.349*	1	.246	.608**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000	.822	.188	.121	.960	.016		.095	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.246	.242	.407**	.344*	.077	.086	.158	.262	.246	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.096	.101	.004	.018	.605	.567	.289	.075	.095		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL	Pearson Correlation	.670**	.637**	.855**	.507**	.593**	.511**	.395**	.428**	.608**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.003	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 for windows (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji validitas yang dilakukan menggunakan software SPSS 26.0 for windows (2026) pada 47 responden diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r-tabel yaitu 0,288.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Croanbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Variabel	Croanbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengetahuan Karyawan	0,854	0.6	Reliabel
Diskriminasi kerja	0.800	0.6	Reliabel
Disiplin kerja	0,866	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,783	0.6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel pengetahuan Karyawan, diskriminasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6 yang artinya semua variabel dan penelitian ini reliabel atau diterima.

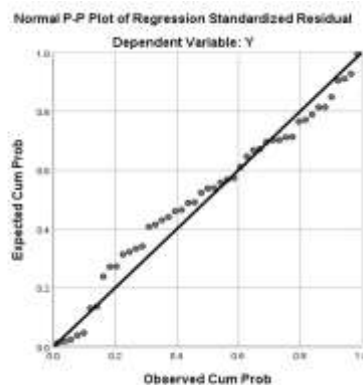
Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Menurut (Abdhie, 2023:24) uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistika non parametrik uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Suatu sebaran data dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan Kolmogorov Smirnov Z positif.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50545885
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.071
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan metode KolmogorovSmirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga data layak digunakan untuk pengujian dan analisis lebih lanjut.



Grafik Hasil uji Normalitas Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

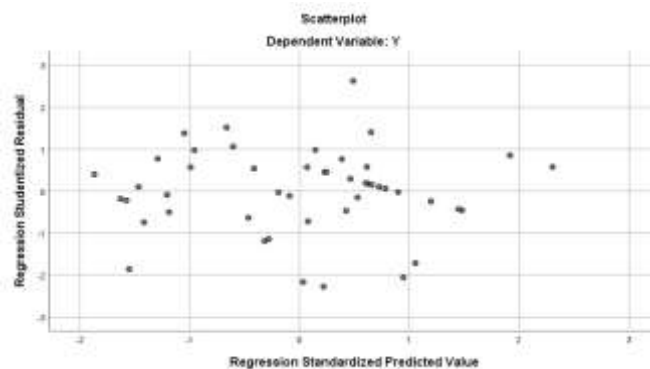
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.571	1.753
	X2	.990	1.010
	X3	.574	1.741
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai Tolerance variabel Pengetahuan Karyawan (X1) sebesar 0,571 dengan nilai VIF 1,753, variabel Diskriminasi Kerja (X2) sebesar 0,990 dengan nilai VIF 1,010, dan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,574 dengan nilai VIF 1,741. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan grafik scatterplot dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Apabila titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2023) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan Karyawan (X1), Diskriminasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	Sig.
1	(Constant)	16.949	.665		25.503
	Pengetahuan Karyawan	.224	.013	.516	17.534
	Diskriminasi Kerja	.352	.014	.698	25.419
	Disiplin Kerja	.014	.007	.062	2.034

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,949 + 0,224 (X_1) + 0,352 (X_2) + 0,014 (X_3) + e$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien regresi untuk variabel pengetahuan Karyawan (X1), Diskriminasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25,503 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengetahuan Karyawan (X1), Diskriminasi kerja (X2), dan disiplin Kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 25,503.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengetahuan Karyawan (X1) sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengetahuan Karyawan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,224 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Diskriminasi kerja (X2) sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Diskriminasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,352 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X3) sebesar 0,014 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,014 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa erat hubungan antara variabel independen yaitu Pengetahuan karyawan, Diskriminasi kerja, dan Disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Semakin besar nilai koefisien korelasi, maka hubungan antar variabel semakin kuat, dan sebaliknya jika nilainya kecil maka hubungan antar variabel semakin lemah. Namun, analisis ini hanya menunjukkan hubungan antar variabel dan tidak menjelaskan hubungan sebab-akibat (Suliadi, 2024).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.971	.969	.23360

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Diskriminasi Kerja, Pengetahuan Karyawan
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara Pengetahuan Karyawan (X1), Diskriminasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,985 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 berarti

semakin kecil pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.971	.969	.23360
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Diskriminasi Kerja, Pengetahuan Karyawan				
Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 26.0. (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,971. Nilai R Square sebesar 0,971 berarti bahwa variabel X1, X2, dan X3 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 97,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 2,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 < maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.091	3	26.364	483.111	.000 ^b
	Residual	2.347	43	.055		
	Total	81.438	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Diskriminasi Kerja, Pengetahuan Karyawan					

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 26.0. (2026)

Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 483,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan Karyawan (X1), Diskriminasi kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Amaze Skincare Palembang

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat kita lihat pada tabel dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	16.949		25.503	.000
	Pengetahuan Karyawan	.224	.516	17.534	.000
	Diskriminasi Kerja	.352	.698	25.419	.000
	Disiplin Kerja	.014	.062	2.034	.048
Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 26.0. (2026)

1. Pengaruh Pengetahuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Pengetahuan karyawan 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengetahuan karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Amaze Skincare Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Pengaruh Diskriminasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Diskriminasi Kerja 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,000 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Diskriminasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Amaze Skincare Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Disiplin Kerja 0,048. Artinya nilai t sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai ($0,048 < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Amaze Skincare Palembang. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 483,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,971. Artinya, sebesar 97,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengetahuan Karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,985 menunjukkan bahwa hubungan antara Pengetahuan karyawan, Diskriminasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan dan pengetahuan karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang adil, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 17,534 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_2

diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,224, yang berarti setiap peningkatan Pengetahuan karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,224 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,516 menunjukkan bahwa Pengetahuan Karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan mengenai tugas, SOP, produk skincare, dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang memahami pekerjaannya dengan baik akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rejeki dkk (2023) yang menyatakan Pengetahuan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Diskriminasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 25,419 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa

Diskriminasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang. Nilai koefisien regresi sebesar 0,352 dan nilai Standardized Beta sebesar 0,698 menunjukkan bahwa variabel Diskriminasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang memberikan perlakuan adil kepada seluruh karyawan tanpa membedakan usia, gender, maupun kedekatan dengan pimpinan akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, motivasi, dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila terjadi perlakuan yang tidak adil maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zulia Devi Ananta dkk. (2024) yang menyatakan bahwa diskriminasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perlakuan yang tidak setara dapat menurunkan motivasi dan komitmen kerja pegawai. Selain itu, International Labour Organization (ILO) juga menjelaskan bahwa diskriminasi di tempat kerja dapat menghambat kesempatan kerja yang setara dan berdampak pada produktivitas organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang adil dan bebas diskriminasi akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,014 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan nilai Standardized Beta sebesar 0,062 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan relatif lebih kecil dibandingkan variabel Pengetahuan karyawan dan Diskriminasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung hadir tepat

waktu, mematuhi SOP, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan efektivitas kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian Chusminah dan Haryati (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang turut mendukung peningkatan Kinerja Karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan, diskriminasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 483,111 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,971. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kemampuan dan pengetahuan karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang adil, serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Pengetahuan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 17,534 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan mengenai tugas, SOP, produk, dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Diskriminasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 25,419 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Variabel diskriminasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,698. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang memberikan perlakuan adil kepada seluruh karyawan tanpa membedakan usia, gender, maupun kedekatan dengan pimpinan akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, motivasi, dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

5. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amaze Skincare Palembang.

Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,034 dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Amaze Skincare Palembang
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi secara berkala terutama mengenai produk skincare, pelayanan pelanggan, teknologi kerja, dan standar operasional prosedur (SOP), sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan profesional.
 - b. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan bebas dari diskriminasi dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam memperoleh promosi jabatan, penghargaan, serta pengembangan karier tanpa membedakan usia, gender, maupun kedekatan dengan atasan.
 - c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pengawasan yang lebih baik, penerapan aturan yang konsisten, pemberian reward bagi karyawan disiplin, serta pemberian sanksi yang tegas dan adil bagi pelanggaran yang dilakukan.
 - d. Mengingat variabel diskriminasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek keadilan organisasi agar tercipta suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan kondusif.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan kerja yang dimiliki, menjaga kedisiplinan dalam bekerja, serta membangun hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan karena masih terdapat faktor lain sebesar 2,9% yang belum dijelaskan dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek dan jumlah responden yang lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alias, & Serang, S. (2023). The Influence of Knowledge, Work Attitudes and Work Experience on Employee Performance. *International Journal Administration Business and Organization*, 4(2), 31–39.
<https://ijbtob.org/index.php/ijbtob/article/view/5>
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bdg, P. S. P., Yanti, H., Hukum, F., Subang, U., Hukum, F., Subang, U., Hukum, F., & Subang, U. (2023). State Review of the Law on Discriminatory Treatment in

- Employment Placement and Treatment : Review of Decision No . 41 / Pdt . SusPhi / 2023 / Pn Bdg Tinjauan Negara Hukum terhadap Perlakuan Diskriminatif
- Dalam Penempatan Dan Perlakuan Kerja : Kajian Put. 5(41).
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v3i3.630>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Damayanti, Mendra, P. (2025). *Jurnal Emas*. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE*.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2024). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JM Kenten Palembang. *Value*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.36490/value.v5i2.1441>
- Hamonangan, F. (2025). *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol.6. No.5 (2025) Tema/Edisi: Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) [https://jhlgrwangrencang.com/](https://jhlgrwangrencang.com/.). 6(5), 1–15.
- Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(01), 22. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1982>
- Hidayat, R. (2021). *TEAM WORK* Rahmat Hidayat Abstrak Detail Artikel : PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan . Karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktif itas perusahaan . Peran sumber daya. 10, 58– 75.
- Internasiona Labaour Organization. (2021). *Equality and Non-Discrimination at work*.
- Mooduto, Y. S., Karundeng, D. R., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. (2022). *Garuda* 2611064. 6, 3214–3221.
- Nanda, I. (2025). Pengaruh Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173>
- Noraffandy Yahaya & Nur Fazila i Salleh. (2020). No Analisis Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. 21(1), 1–9.
- Northover, P. (2024). Development as freedom. *The Companion to Development Studies*, 9(3), 35–40. <https://doi.org/10.4324/9780429282348-8>
- Nurdin, H. &. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Rasinta, R., Jhon Rinaldo, & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 358–369. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.976>
- Rejeki, S. A., Husain, A., Gani, A. A., & Wahid, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 156–169. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.580>
- Sabrina Shela Fatimah Zahra, & Sungkono. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 92–97. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2023). Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (p. 57).
- Suliadi, T. S. P. (2024). Korelasi Rank-Spearman pada Hubungan Beberapa Variabel Produk Domestik Regional Bruto. *Jurnal Riset Statistika*, Volume 4, No. 2, Desember 2024, *Jurnal Riset Statistika (JRS)*, 137–144.
<https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRS/article/view/5162/2508>
- Widyadmono, M., & Yuniarto, Y. (2024). Autopia dunia kerja: Studi eksploratory praktik diskriminasi di tempat kerja. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–12.
<https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/IAB/article/view/1718>
- Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, & M. Isa Anshori. (2024). Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 106–120. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>