



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV KIANA PERSADA KOSMETIKA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Divia Auriel
021120135

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MARET 2024



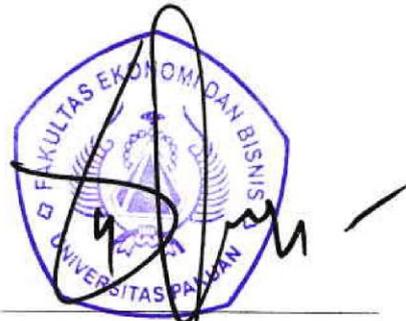
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV KIANA PERSADA KOSMETIKA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph. D)



Anggota Komisi Pembimbing
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV KIANA PERSADA KOSMETIKA**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Rabu, 27 Juli 2024

Diva Auriel
021120135

Menyetujui,

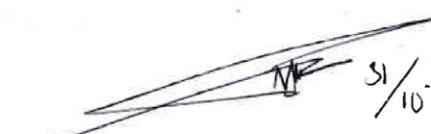
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)


22/10 2024

Ketua Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., MSi)


30/10-24

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)


31/10-24

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diva Auriel
NPM : 021120135
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV Kiana Persada Kosmetika

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2024



Divia Auriel
021120135

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2024**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DIVA AURIEL. 021120135. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kiana Persana Kosmetika. Di bawah bimbingan DEWI ATIKA dan ANGKA PRIATNA. 2024.

Motivasi kerja adalah komponen penting yang mempengaruhi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja. Kinerja yang baik adalah indikator bahwa organisasi memajemen sumber daya manusia dengan baik. Perusahaan seharusnya memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, di mana hal ini dilakukan oleh CV Kiana Persana Kosmetika agar tujuan perusahaan dan karyawannya dapat tercapai dengan hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan di lingkungan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu hasil wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan bagian produksi CV Kiana Persada Kosmetika dan data sekunder yang dilakukan melalui penyedia data pada CV Kiana Persada Kosmetika. Pemilihan responden dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan total sampel 54 responden. Berdasarkan Pengumpulan data dilakukan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika. Hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,5\%$ dan nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel ($5,821 > 2,006$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kiana Persada Kosmetika.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah – nya yang berlimpah, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada Orang Tua tercinta saya Alm. Ayah Sardjono dan Ibu Sunarsih yang telah merawat, membimbing, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga untuk Alm. Ayah bahagia melihat putri kecilnya mendapatkan gelar sarjana dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektorat Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Asep Alipudin, S.E., M, Ak, selaku Wakil Dekan Sumber Daya Manusia & Keuangan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., M.M., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Ibu Dewi Atika, SE., MSi selaku Ketua Komisi yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan hingga skripsi ini selesai.

9. Bapak Angka Priatna, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan hingga skripsi ini selesai.
10. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis mulai dari semester 1 hingga semester 7.
11. Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi
12. dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah membantu penulis dalam bidang administrasi dan pelayanan yang baik.
13. Seluruh HRD dan Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian.
14. Teruntuk kaka saya Dina Febriana, Kaka Jerry Wijaya, Kaka Prastiandi, Kaka Syintia Putri, Kiana Naura Auni, Aishwa Felicia yang merupakan *support system* terbaik yang selalu memberikan dukungan penuh dan menyemangati kepada penulis.
15. Perempuan sederhana namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, diri sendiri, Diva Auriel yang akrab disapa diva. Seorang perempuan yang berumur 22 tahun saat menyelesaikan skripsi ini namun terkadang seperti anak kecil pada umumnya apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah hadir di dunia meskipun tidak sedikit yang tidak ikut serta merayakan hadirmu di dunia namun selalu bersyukur karena masih banyak pula manusia yang dengan bahagia merayakan kehadiranmu. Terima kasih untuk tetap memilih hidup dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini. Walaupun seringkali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Berbahagialah selalu di mana pun engkau berada, diva. Rayakan selalu kehadiranmu di dunia ini tentang segala hal yang membuatmu hidup.
16. Teruntuk Sahabat saya Putri Nadia Pratiwi, Silmi Rosullina, Liswati Setia Ningsih, Belinda Avriliani, Sofi Aldini, yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
17. Bagi teman-teman kelas D Manajemen Angkatan 2020 yang senantiasa memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati penulis sangat menghargai kritik dan saran yang bisa membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Bogor, Maret 2024

Diva Auriel
021120135

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian.....	11
1.3.2 Tujuan Masalah	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	12
1.4.2 Kegunaan Akademis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia	16
2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	18
2.2.3 Teori – Teori Motivasi Kerja	19
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	23
2.3 Kinerja Karyawan.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja	25
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	28
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.3.5 Metode Penilaian Kinerja	30
2.3.6 Indikator Kinerja.....	34
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	35
2.4.1 Kerangka Pemikiran	38
2.5 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	41
3.2.1 Objek Penelitian	41
3.2.2 Unit Analisis.....	41
3.2.3 Lokasi Penelitian	41
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
3.3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	42
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	42

3.5	Metode Penarikan Sampel.....	44
3.5.1	Sumber Data Primer.....	44
3.5.2	Sumber Data Sekunder.....	45
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1	Uji Validitas.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.7	Metode Pengolahan/Analisa Data.....	48
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	48
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	50
3.7.5	Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T).....	51
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
4.1.1	Sejarah CV Kiana Persada Kosmetika.....	53
4.1.2	Visi dan Misi CV Kiana Persada Kosmetika.....	53
4.1.3	Struktur Organisasi CV Kiana Persada Kosmetika.....	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.3	Uji Analisis Data.....	58
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	58
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.3	Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	84
4.3.4	Uji Koefisien Determinasi.....	85

4.3.5 Uji Hipotesis dengan Uji t.....	85
4.4 Pembahasan.....	86
4.4.1 Motivasi Kerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika	86
4.4.2 Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika.....	87
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	95
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Hasil Penjualan produk CV Kiana Persada Kosmetika.....	3
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja CV Kiana Persada Kosmetika	8
Tabel 1. 3 Gaji Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika	9
Tabel 1. 4 Fasilitas untuk karyawan CV Kiana Persada Kosmetika.....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika	42
Tabel 3. 2 Skala Likert Motivasi kerja.....	45
Tabel 3. 3 Skala Likert Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	46
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas (Alpha Cronbach).....	47
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	48
Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel.....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4. 4 Total Data Responden.....	58
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan”	59
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai "gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari"	60
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan"	60
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini"	61
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan"	62

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia"	63
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan"	63
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai "hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris"	64
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja"	65
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan"	66
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai "perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan"	66
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai "atasan saya memberikan penghargaan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik"	67
Tabel 4. 17 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden terhadap Motivasi Kerja...	68
Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi	69
Tabel 4. 19 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja	70
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan"	71
Tabel 4. 21Tanggapan Responden Mengenai "karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan"	72
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan"	73
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani"	73
Tabel 4. 24 Tanggapan Karyawan Mengenai "Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja"	74
Tabel 4. 25 Tanggapan Karyawan Mengenai "Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan"	75
Tabel 4. 26 Tanggapan Karyawan Mengenai "karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan"	75

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan"	76
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah"	77
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan"	78
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan"	78
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya dengan sukarela"	79
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan	80
Tabel 4. 33 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	81
Tabel 4. 34 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4. 35 Tabel Uji Normalitas.....	83
Tabel 4. 36 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	84
Tabel 4. 37 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
Tabel 4. 38 Hasil Uji t Kinerja Karyawan.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Hierarki Maslow	19
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Kiana Persada Kosmetika.....	54
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Gambar 4. 5 Histogram Variabel Motivasi Kerja	70
Gambar 4. 6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	82
Gambar 4. 7 Uji Heterokedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	97
Lampiran 2 Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	101
Lampiran 3 Tabulasi Data Kinerja Karyawan	103
Lampiran 4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	105
Lampiran 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan	108
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	112
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	112
Lampiran 8 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	113
Lampiran 9 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	114
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik	115
Lampiran 11 Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana	116

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tenaga perusahaan yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan dalam menjamin sumber daya manusia untuk digunakan secara efektif dan bijaksana bertujuan bagi memaksimalkan manfaat karyawan dan perusahaan (Wibowo & Izzati, 2019). Kondisi bisnis yang tidak menentu seperti tekanan ekonomi pasca pandemi, persaingan dan globalisasi telah mengubah langkah persaingan secara signifikan (Bresciani et al., 2021). Maka diperlukan untuk meningkatkan kinerja guna dapat bersaing dengan perusahaan lain. Strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan membangun budaya produktif SDM dalam bekerja (Sinaga et al., 2020).

Suatu perusahaan distributor didirikan untuk menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Ini berarti perusahaan dituntut untuk menyediakan barang dan jasa yang bermanfaat bagi konsumen. Seandainya tujuan ini tidak tercapai, maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan akan mengakibatkan aktivitas dan seluruh masalah yang dihadapi perusahaan semakin bertambah, oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatasi permasalahannya dengan sebaik mungkin. Seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan merupakan kegiatan yang saling berkaitan antara kegiatan satu dengan yang lainnya. Manajemen perusahaan dituntut untuk berupaya sebaik – baiknya agar pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, karena kegagalan dalam melaksanakan salah satu aktivitas perusahaan akan mempengaruhi kegiatan lain dalam suatu bagian bahkan mampu mempengaruhi keseluruhan perusahaan.

Fungsi distribusi berawal dari produk hasil proses produksi yang dilakukan produsen dan berakhir ketika produk yang dihasilkan tersebut didistribusikan atau dijual kepada pihak yang membutuhkannya. Suatu distribusi umumnya memiliki fungsi yang dapat dimanfaatkan oleh produsen dan *customer*. Distributor yang baik adalah yang tidak hanya menyediakan produk atau jasa yang diperlukan oleh konsumen, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik ke konsumen sehingga konsumen sendiri dapat percaya dan loyal terhadap perusahaan. Untuk itu diperlukan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaannya.

Pada pengelolaan sebuah perusahaan perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya memikirkan karyawan, membangun lingkungan yang lebih inklusif, berpusat pada sumber daya manusia yang berkelanjutan yang akan memiliki ketahanan dalam menghadapi tantangan global di masa depan (Henderson et al., 2020). Kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi salah satu faktor untuk mengukur

kemampuan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Fahmi (2018) mengatakan, kinerja mengacu pada hasil yang berhasil didapat oleh perusahaan yang sifatnya *profit oriented* ataupun *non profit oriented* di mana hasil tersebut mampu digapai pada kurun waktu tertentu. Kesuksesan perusahaan dalam manajemen SDM dengan optimal dapat diindikasikan dengan adanya kinerja yang baik. Perusahaan sepatutnya mampu mengoptimalkan upaya dalam peningkatan kinerja karyawan, di mana hal ini ditujukan agar tujuan perusahaan dan karyawan dapat tercapai. Dari semua sumber daya yang tersedia bagi suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kontak langsung dengan perubahan dan mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan, oleh karena itu berinvestasi pada kesuksesan pengelolaan SDM merupakan investasi untuk masa depan, sebuah cara yang pasti untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan (Blaga, 2020).

Menurut Para ahli Motivasi Kerja adalah faktor – faktor yang mendorong dan mempengaruhi pegawai untuk membangkitkan semangat dalam bekerja serta menciptakan perilaku bekerja yang lebih baik dalam mencapai target pekerjaannya (Wijayanti 2017). Sedangkan menurut Widandi dalam Tsauri (2020) bahwa seseorang yang sangat termotivasi dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal, guna untuk mencapai tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Penelitian ini dilakukan pada CV Kiana Persada Kosmetika yang merupakan bergerak dalam bidang jasa di bagian distributor industri kosmetik di Bogor. Perusahaan CV Kiana Persada Kosmetika berperan sebagai perantara untuk mendistribusikan produk dari produsen atau pemasok ke konsumen atau pelanggan akhir. Tingkat produktivitas sangat diperlukan dalam perusahaan yang bergerak dalam sektor distributor. Sering dijumpai beberapa karyawan yang memiliki performa yang rendah ataupun menurun. Karyawan yang memiliki kinerja kurang baik dalam suatu perusahaan ataupun menurunnya performa karyawan tentunya akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena tersebut juga terjadi di CV Kiana Persada Kosmetika, seperti yang diungkapkan oleh pihak HRD yang memberikan perhatian pada tidak tercapainya standar kerja pada beberapa karyawan. Penurunan kinerja disebabkan oleh faktor yang sangat kompleks, dan perspektif karyawan bisa dimungkinkan karena berbagai faktor yang mendasari seperti motivasi kerja dan berbagai faktor lainnya. Perusahaan industri kosmetik di Indonesia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023 industri kosmetik di Indonesia tumbuh sebesar 21,9%, yakni dari 913 perusahaan di 2022 menjadi 1.010 perusahaan (Waluyo, 2024). Maka diperlukan atensi yang tinggi pada pengelolaan SDM di CV Kiana Persada Kosmetika mengingat persaingan yang ketat dalam industri kosmetik dan menjamurnya merek kosmetik lokal.

Kinerja yang ditunjukkan di CV Kiana Persada Kosmetika dinilai belum berada di posisi yang baik. Hal tersebut dicerminkan dari produk yang diretur dan batal dipasarkan yang semakin meningkat selama kurun waktu tahun 2021-2023. Berikut merupakan data penjualan dari CV Kiana Persada Kosmetika.

Tabel 1. 1 Data Hasil Penjualan produk CV Kiana Persada Kosmetika

Tahun	2021		2022		2023	
Total	Paket	Produk	Paket	Produk	Paket	Produk
Berhasil	978.801	2.159.083	845.245	1.714.651	1.475.936	3.005.954
Retur	7.432	14.523	8.269	15.219	9.718	18.473
Batal	173.065	364.249	158.921	301.728	197.375	386.312

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika Periode 2021-2023

Dilihat dari tabel di atas, menunjukkan bahwa total paket dan produk yang diretur mengalami kenaikan dan penurunan yaitu pada tahun 2021 total paket diretur sebanyak 7.432, dan total produk diretur sebanyak 14.523, kemudian pada tahun 2022 total paket yang diretur meningkat menjadi 8.269, begitu juga dengan total produk yang meningkat sebanyak 15.219, lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan yaitu total paket diretur sebesar 9.718 dan produk sebanyak 18.473.

Total paket dan produk yang batal dipasarkan mengalami fluktuasi dari tahun 2021 sampai 2023. Pada tahun 2021, total paket dan produk yang batal dipasarkan sebanyak 173.065 paket dan 364.249 produk, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 158.921 paket dan 301.728 produk, lalu disusul dengan mengalami kenaikan pada tahun 2023 sebesar 197.375 paket dan 386.312 produk.

Produk yang diretur dan yang dibatalkan untuk dijual mayoritas merupakan produk gagal yang memiliki cacat pada kemasan maupun kosmetik. Peningkatan produk yang diretur dan dibatalkan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan untuk memastikan kualitas dari kosmetik yang dibuat cenderung tidak diperhatikan dengan baik. Hal ini menimbulkan produktivitas yang kurang optimal dan merugikan perusahaan berkaitan dengan biaya yang diakibatkan dalam retur dan pembatalan produk.

Jumlah barang yang diretur dan batal dari tahun 2021 hingga 2023, terdapat tren yang menunjukkan peningkatan dalam jumlah produk yang diretur setiap tahunnya. Jumlah retur naik dari 14.523 pada tahun 2022 menjadi 18.473 pada tahun 2023, yang mengindikasikan bahwa walaupun pengiriman berhasil meningkat, ketidaksesuaian antara ekspektasi konsumen dan produk yang diterima mungkin semakin menjadi masalah. Produk yang diretur merupakan produk yang dikembalikan karena berbagai alasan, salah satu alasan umum adalah salah kirim. Konsumen menerima produk yang berbeda dari yang mereka pesan, misalnya, *foundation* dengan *shade* yang tidak sesuai pada beberapa contoh kasus. Selain itu, barang cacat atau rusak juga menjadi alasan retur. Produk cair seperti *foundation* atau *toner* sering kali mengalami kebocoran atau kerusakan selama pengiriman akibat kecerobohan yang merusak kemasan. Pada

sedikit kasus yang ditemukan, konsumen juga menggunakan sistem COD namun tidak mau membayar setelah melihat produk yang diterima.

Jumlah barang retur masih berada di bawah batas standar yang ditetapkan CV Kiana Persada Kosmetika sebesar 3%. Selama tiga tahun terakhir, persentase retur konsisten di bawah 1%, lebih rendah dari batas toleransi. Dengan tingkat retur yang rendah, perusahaan masih mampu mempertahankan efisiensi operasional serta menjaga reputasi baik di mata konsumen, karena barang yang dikembalikan cenderung sedikit dan tidak mempengaruhi kualitas layanan. Produk yang diretur oleh pelanggan akan diberi label "produk retur" dan diproses lebih lanjut dengan pemilahan berdasarkan alasan pengembaliannya. Jika produk atau kemasannya mengalami kerusakan, seperti pecah, bocor, atau cacat fisik lainnya, maka produk tersebut akan dimusnahkan karena tidak lagi memenuhi standar kualitas untuk dijual kembali. Namun, jika produk dalam kondisi baik dan retur terjadi akibat alasan non-fisik seperti kesalahan alamat pengiriman, ketidaksesuaian pesanan, atau perubahan kebutuhan konsumen, produk tersebut akan diperiksa lebih lanjut. Selama produk masih dalam kondisi layak dan masa kedaluwarsa masih cukup panjang, produk tersebut akan dikembalikan ke stok untuk dijual kembali. Proses ini memungkinkan perusahaan meminimalkan kerugian, memastikan kualitas produk tetap terjaga, dan tetap memenuhi standar kepuasan pelanggan tanpa mengorbankan keamanan atau integritas produk.

Proses retur barang merupakan hal yang biasa terjadi dan perlu dikelola dengan baik agar tidak berdampak buruk pada reputasi perusahaan. Pihak penjual perlu memastikan bahwa produk yang dikirimkan kepada konsumen sesuai dengan pesanan dan dalam kondisi yang baik, serta memberikan pelayanan pelanggan yang baik dalam menangani keluhan atau retur produk. Menerima retur barang juga dapat memberikan kesempatan bagi penjual untuk memperbaiki kualitas produknya, meningkatkan layanan pelanggan, dan memperbaiki proses pengiriman sehingga kejadian retur barang dapat diminimalisir. Dengan demikian, pengelolaan retur produk yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap merek dan produk yang ditawarkan. pengawasan kualitas dilakukan secara ketat agar dapat mengurangi risiko terjadinya produk gagal yang perlu dikembalikan dan dibatalkan.

Peningkatan produk yang diretur dan dibatalkan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan untuk memastikan kualitas dari kosmetik yang dibuat cenderung tidak diperhatikan dengan baik. Hal ini menimbulkan produktivitas yang kurang optimal dan merugikan perusahaan berkaitan dengan biaya yang diakibatkan dalam retur dan pembatalan produk. Sehingga perlu diberi atensi khusus pada kinerja karyawan untuk dapat membuat bisnis terus bertahan. Peneliti pula mendapatkan rekapitulasi dari CV Kiana Persada Kosmetika terkait penilaian kinerja yang diterapkan di perusahaan. Berikut disajikan kategorisasi penilaian kinerja untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang dinilai masih perlu untuk ditingkatkan kinerjanya.

Tabel 1. 2 Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika Tahun 2021 – 2023

No	Aspek penilaian	2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil kerja	88	Baik	78	Cukup Baik	90	Baik
2	Kuantitas Hasil kerja	87	Baik	82	Baik	95	Sangat Baik
3	Pelaksanaan Tugas	80	Baik	75	Cukup Baik	85	Baik
4	Tanggung Jawab	85	Baik	79	Cukup Baik	90	Baik
5	Kerja sama	86	Sangat Baik	90	Sangat Baik	90	Baik
6	Kedisiplinan	80	Cukup Baik	70	Cukup Baik	87	Baik
7	Inisiatif kerja	79	Cukup Baik	70	Cukup Baik	80	Baik
	Jumlah	585		544		617	
	Jumlah Rata-Rata	83,57		77,71		88,14	

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

Berdasarkan penilaian kinerja diatas, pada tahun 2021, penilaian kinerja di CV Kiana Persada Kosmetika menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, dengan total nilai kinerja mencapai 585 dan rata-rata 83,57. Aspek kualitas hasil kerja berhasil mendapatkan nilai tertinggi yaitu 88, menandakan bahwa kualitas produk dan layanan yang dihasilkan mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dan pelanggan. Nilai ini menunjukkan komitmen karyawan dalam menjaga standar mutu, di mana kemandirian dan dedikasi dalam pekerjaan terlihat jelas. Kuantitas hasil kerja juga menunjukkan performa yang baik dengan nilai 87. Namun, terdapat tantangan dalam aspek lainnya seperti pelaksanaan tugas dan kedisiplinan yang masing-masing memperoleh nilai 80 dan 80, hal tersebut menunjukkan bahwa ada peluang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepatuhan pada waktu kerja. Meskipun kerja sama berada pada kategori sangat baik dengan nilai 86, konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab di masing-masing individu tetap menjadi fokus yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk mendukung kinerja tim secara keseluruhan.

Memasuki tahun 2022, perusahaan mengalami penurunan dalam total nilai kinerja menjadi 544 dengan rata-rata 77,71, yang menunjukkan adanya tantangan dalam operasional. Penurunan terlihat pada beberapa aspek kunci, seperti pelaksanaan tugas yang hanya mencatat nilai 75 dan kedisiplinan yang merosot menjadi 70, mengindikasikan perlunya upaya lebih dalam meningkatkan manajemen waktu dan

disiplin kerja di kalangan karyawan. Meskipun kuantitas hasil kerja masih berada pada kategori baik dengan nilai 82, pengurangan dalam beberapa aspek lainnya mencerminkan kebutuhan untuk melaksanakan strategi perbaikan yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Pada tahun 2023, CV Kiana Persada Kosmetika berhasil menunjukkan pemulihan yang baik dengan total nilai kinerja meningkat menjadi 617 dan rata-rata 88,14. Aspek kuantitas hasil kerja mendapatkan nilai sangat baik yaitu 95, menunjukkan bahwa efisiensi produksi telah meningkat secara substansial. kualitas hasil kerja pun membaik menjadi 90, menandakan pengembalian komitmen terhadap standar mutu. Meskipun ada beberapa kekurangan dalam kedisiplinan dan inisiatif kerja, peningkatan nilai di mayoritas area kinerja menandakan bahwa manajemen telah berhasil mengimplementasikan perubahan yang positif dan efektif dalam organisasi, memberikan harapan yang lebih baik untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang.

Tabel 1. 3 Kategori Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika Tahun 2021 - 2023

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup Baik
4	61 – 69	Kurang Baik
5	60 – 0	Buruk

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

Dilihat dari tabel 1.3 diketahui bahwa terdapat standar kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika yang sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang telah dihitung sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika selama tahun 2021 hingga tahun 2023 berada pada kategori Baik. Akan tetapi penilaian kinerja CV Kiana Persada Kosmetika mengalami penurunan pada tahun 2022 dan belum mencapai kategori seperti yang diharapkan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah Motivasi Kerja.

Penurunan kinerja di CV Kiana Persada Kosmetika saat ini tidak terlepas dari tingkat disiplin karyawan yang merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan. Kurangnya disiplin dapat mencakup serangkaian perilaku yang merugikan, seperti sering terlambat, absen tanpa alasan yang jelas, hingga ketidakpatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dalam perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung kurang fokus dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang buruk (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah	Jumlah hari kerja	Persentase
		Sakit	Izin	Alpa			
2021	35	26	31	25	82	312	26%
2022	45	34	27	32	93	312	30%
2023	54	39	31	36	106	312	34%

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang absen dari tahun 2021 hingga tahun 2023 terus mengalami peningkatan. Pada absensi tersebut yang menjadi fokus oleh peneliti yaitu absensi alpa karyawan yang meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 karyawan yang alpa atau tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas yaitu 25 orang. Pada tahun 2022 karyawan yang alpa mengalami peningkatan sebanyak 7 orang atau dengan jumlah 32 orang, kemudian pada tahun 2023 karyawan yang alpa kembali meningkat 4 orang dengan jumlah menjadi 36 orang. Tingkat disiplin yang rendah menunjukkan supervisi yang tidak optimal dari manajer. Hal ini juga dapat menciptakan beban tambahan bagi rekan kerja yang harus menangani pekerjaan dari karyawan yang alpa tersebut, hal tersebut dapat mengganggu waktu dan energi yang seharusnya dialokasikan untuk tugas-tugas produktif lainnya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan disiplin karyawan, sehingga dapat meminimalkan dampak negatifnya terhadap produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan saat ini belum membuahkan hasil terbaik karena permasalahan masih terus terjadi, karyawan masih belum menyadarinya, khususnya terkait permasalahan sumber daya manusia seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, serta pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan masih dianggap sebagai hal yang lumrah. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja dan motivasi kerja pada para karyawan sehingga berdampak pada kinerja mereka di perusahaan CV Kiana Persada Kosmetika.

Tabel diatas menunjukan kondisi tidak disiplinnya karyawan dengan tingkat persentase yang setiap periodenya meningkat, pada tahun 2021 sebesar 26%, tahun 2022 meningkat sebesar 30%, dan tahun 2023 sebesar 34%.

CV Kiana Persada Kosmetika salah satunya disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, manajer membutuhkan karyawannya untuk bekerja dengan motivasi penuh, bukan hanya muncul di tempat kerja saja (Mamun & Khan, 2020). Motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam psikologi organisasi, karena membantu menjelaskan penyebab perilaku individu dalam perusahaan. Berikut merupakan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti

terkait motivasi kerja di CV Kiana Persada Kosmetika yang merupakan salah satu penyebab karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja CV Kiana Persada Kosmetika

No	Pertanyaan	Jawaban	
		YA	TIDAK
Kebutuhan Fisik			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.	12	8
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	11	9
Kebutuhan Rasa Aman dan Keamanan			
3	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	11	9
4	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	14	6
Kebutuhan Sosial			
5	Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	17	3
6	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan pada karyawan	14	6
Kebutuhan Akan Penghargaan			
7	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kinerja karyawan	15	5
8	Adanya pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan	16	4

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas hasil pra survei pada 20 karyawan dengan item pernyataan, dapat diketahui bahwa pada indikator kebutuhan fisik yang menjawab “Ya” sebanyak 23 suara dan untuk yang menjawab “Tidak” sebanyak 17 suara. Untuk indikator kebutuhan rasa aman dan keamanan yang menjawab “Ya” sebanyak 25 suara, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 15 suara. Untuk indikator Kebutuhan sosial yang menjawab “Ya” sebanyak 31 suara, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 9 suara. Indikator Kebutuhan akan penghargaan yang menjawab “Ya” sebanyak 31

suara dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 4 suara. Untuk keseluruhan jawaban total yang menjawab “Ya” sebanyak 110 Suara dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 45 suara.

Tabel 1. 3 Gaji Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Gaji dibawah UMR	Jumlah
Rp. 3.000.000 - 4.500.000	34 Orang
Gaji UMR	
Rp. 4.900.000 - 6. 000.000	20 Orang

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

UMR (Upah Minimum Regional) Bogor ditetapkan sebesar Rp.4.579.541, yang seharusnya menjadi standar minimum upah bagi karyawan di wilayah tersebut. Namun, berdasarkan tabel 1.6 yang disajikan, terdapat perbedaan dalam gaji karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika. Sebanyak 34 karyawan menerima gaji di bawah UMR, yaitu berkisar antara Rp.3.000.000 hingga Rp.4.500.000. Hal ini disebabkan oleh status mereka yang merupakan karyawan kontrak, memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun atau yang tidak memenuhi syarat untuk menerima gaji minimum. Di sisi lain, 20 karyawan menerima gaji setara atau di atas UMR, yaitu berkisar antara Rp.4.900.000 hingga Rp.6.000.000, yang menunjukkan bahwa mereka mendapatkan upah sesuai standar minimum atau lebih karena posisi mereka lebih tinggi, telah bekerja lebih dari 1 tahun dan memiliki kinerja yang lebih baik. Perbedaan ini mencerminkan adanya variasi kebijakan pengupahan di perusahaan, meskipun UMR telah ditetapkan oleh pemerintah.

Selain itu, fasilitas yang diberikan tidak ada perbedaan dengan karyawan yang gaji dibawah UMR, begitu pula dengan tunjangan hari raya dan bonus – bonus lainnya diberikan pada saat hari raya dan akhir tahun. THR dan bonus akhir tahun diberikan sebesar 1 bulan gaji. Karyawan juga berhak atas bonus tambahan seperti bonus kerja lembur. Bonus lembur diberikan berdasarkan jumlah jam kerja tambahan di luar jam kerja reguler sesuai peraturan perusahaan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Misalnya, jika seorang karyawan bekerja lembur selama 10 jam dalam sebulan, mereka akan menerima tambahan kompensasi sesuai tarif lembur yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, terdapat bonus prestasi yang diberikan kepada karyawan berprestasi atau tim yang berhasil mencapai target tertentu dalam penjualan. Misalnya, jika target produksi bulanan tercapai atau terlampaui, karyawan bisa menerima bonus tambahan berdasarkan persentase tertentu dari gaji pokok. Perusahaan juga dapat memberikan insentif khusus untuk karyawan yang menunjukkan peningkatan keterampilan atau menyelesaikan pelatihan khusus yang mendukung produktivitas kerja. Bonus-bonus ini dirancang untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja, sambil menjaga kesejahteraan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Tidak hanya pemberian bonus, namun pemangkasan gaji dapat dilakukan oleh pihak manajemen sebagai salah satu langkah disipliner terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah. Jika karyawan tidak mencapai target kerja yang ditetapkan atau menunjukkan produktivitas yang terus menurun, perusahaan dapat memangkas gaji yang diterima hingga melayangkan Surat Peringatan (SP) sebagai peringatan resmi. Pemotongan ini dilakukan dalam bentuk pengurangan gaji pokok yang seharusnya diterima karyawan, sebagai sinyal perbaikan kinerja. Kebijakan ini bertujuan untuk mendorong karyawan memperbaiki kinerja mereka dan memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan.

Tabel 1. 4 Fasilitas untuk karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

No	Nama Barang	Kondisi		Jumlah
		Lama	Rusak	
1	Meja	31	5	26
2	Kursi	40	4	36
3	Laptop	11	0	11
4	Ac	12	0	12
5	Loker	54	2	52
6	Lampu	100	0	100
7	Infokus	1	0	1
8	Komputer	20	2	18
9	Monitor LED (CCTV)	4	0	4
10	Lift Barang	1	0	1
11	Rak Barang	200	0	200
12	Printer	4	1	3
13	Barcode Scanner	28	0	28
14	Camera DSLR	1	0	1
15	Handphone	6	0	6

Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika, 2023

Dari tabel 1.4 dapat dilihat pada tabel tersebut yang ada di CV Kiana Persada Kosmetika sudah memadai, fasilitas kerja menjadi faktor pendukung kenyamanan dalam bekerja. Karena tanpa adanya dukungan dari fasilitas pekerjaan, tugas atau tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dapat terhambat dalam mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, karena dengan fasilitas yang baik dapat mendukung aktivitas pekerjaan secara maksimal. Dari data diatas tentunya masalah seperti ini harus diatasi karena menghambat visi dan misi pada CV Kiana Persada Kosmetika.

Berdasarkan pada hasil pra survei terkait motivasi kerja yang peneliti kumpulkan menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan yang dibuat, karyawan menilai motivasi yang diberikan kepada mereka belum dipenuhi oleh perusahaan. Kebutuhan fisik seperti gaji dan hak karyawan yaitu libur dan cuti, beberapa karyawan menyatakan tidak diberikan secara adil kepada mereka. Karyawan pula tidak memiliki wadah

untuk memberikan saran kepada perusahaan dengan sebanyak orang menjawab tidak. Hal tersebut dinilai terbatas sehingga karyawan tidak dapat menyatakan saran untuk perbaikan bagi kesejahteraan di dalam perusahaan. Pada kebutuhan sosial karyawan pihak manajer telah memberikan kebutuhan tersebut kepada karyawan seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang baik dan terdapat kegiatan diluar perusahaan yang diselenggarakan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan memberikan karyawan kesempatan untuk melepas stres dan lelah selama bekerja. Namun atasan jarang memberikan penghargaan atau memberikan pujian pada hasil kerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan terkait rendahnya tingkat kinerja dan motivasi kerja di CV Kiana Persada Kosmetika. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kiana Persada Kosmetika.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan antara lain:

1. Paket dan produk yang mengalami retur dan batal untuk dipasarkan pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan.
2. Terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir terutama alpa dalam bekerja pada tahun 2021-2023.
3. Masih terdapat permasalahan motivasi kerja CV Kiana Persada Kosmetika yang ditunjukkan melalui data pra survei.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika Persada?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Kiana Persada Kosmetika serta memberikan informasi kepada pihak manajemen dalam mengidentifikasi kinerja dan motivasi karyawan untuk keberlangsungan usaha dalam persaingan pasar.

1.3.2 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis pada penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai sumber informasi serta pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia perusahaan terutama pada peningkatan kinerja karyawan dan pemberian motivasi untuk menunjang hasil kerja yang lebih optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan terhadap manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan Sumber Daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan Perusahaan.

Menurut Arifin (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Fachrurazi et.al (2021) mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan". Menurut Dr. Emron Edison (2022) mendefinisikan "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi". Menurut Imbron (2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan yang biasa disebut MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau men. Menurut Afandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai disiplin ilmu yang juga melibatkan seni dalam mengelola dan mengoptimalkan hubungan serta fungsi pekerja demi mencapai efisiensi dan efektivitas. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan,

pegawai, dan masyarakat secara keseluruhan. Proses ini meliputi perekrutan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh individu atau organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, jelas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengembangkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan, agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan Perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020) fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Membuat dan merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan yang telah dipersiapkan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan atas hasil kerja kerasnya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lain.

9. Pemeliharaan (*Maintenace*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar membuat mereka ingin bekerja hingga pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.

11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab - sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Huzain, 2021) manajemen sumber daya manusia memiliki dua tujuan penting yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung jalannya usaha organisasi. Tujuan khusus terdiri atas empat hal meliputi tujuan sosial atau kemasyarakatan (*societal objective*), tujuan organisasi (*organizational objective*), tujuan fungsional (*functional objective*) dan tujuan pribadi (*personal objective*). Tujuan dan kegiatan pendukung dimaksud sebagai berikut:

1. Tujuan kemasyarakatan/sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.

- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (*work life*) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d. Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang - undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- e. Membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

4. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Maksud dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia memerlukan partisipasi para karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan perlu sejalan dengan tujuan organisasi melalui motivasi dan retensi karyawan. Tujuan ini tercapai pada, setelah itu *turnover* menurun dan kinerja atau kepuasan kerja meningkat. Dukungan dan partisipasi meningkatkan efektivitas organisasi dan mempertahankan ketenaran perusahaan yang mengelola perusahaan baik di tingkat fungsional maupun individu karyawan.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

2.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi, spesifikasi, persyaratan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang - undang perburuhan dan kebijaksanaan.
7. Pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
8. Mengawasi kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
10. Mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal.
11. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin, yakni *movere*, yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dapat diartikan sebagai bentuk kekuatan yang dapat dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut untuk bertindak atau berbuat. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor - faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang, dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Mohtar (2019) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Sutrisno (2020) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku seseorang yang terbentuk dari faktor internal maupun eksternal, agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi serta bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Peninggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (A. Yusuf Hamali, 2018) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Tujuan Sosial

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kinerja, untuk menggerakkan potensi yang dimiliki karyawan, mendorong sumber daya manusia secara etika dan sosial guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Teori – Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi menurut Khalil dalam Poltak dan Sarton Sinambela (2019) mengemukakan beberapa teori, diantaranya:

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan adalah teori untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab pegawai termotivasi untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu, serta mengetahui apa dasar kebutuhan dan kepuasan karyawan sehingga seseorang mau untuk melakukannya. Menurut Khalil yang termasuk ke dalam teori motivasi kepuasan sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Klasik (Teori Kebutuhan Tunggal).

Teori tersebut menitikberatkan dasar bagi individu untuk bertindak pada sebuah kegiatan. Menurut Frederick Winslow Taylor ada beberapa alasan seseorang melakukan suatu kegiatan, yaitu: untuk memenuhi kebutuhan dalam bertahan hidup, serta sebagai pemenuhan kepuasan biologis yang diberikan melalui gaji, bonus, barang yang diberikan.

b. Teori Motivasi Jenjang Kebutuhan (*Hierarchy of Need Theory*).

Kebutuhan merupakan landasan yang mendasari perilaku karyawan dengan mengetahui kebutuhan dan memahami perilaku seseorang. Menurut Abraham H. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan setiap manusia terdapat dalam hierarki berikut ini:



Sumber: Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) - Studi Manajemen.com

Gambar 2. 1 Teori Hierarki Maslow

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Adalah kebutuhan paling dasar dalam manusia dan sifatnya wajib dipenuhi karena kebutuhan ini disebut kebutuhan primer yang harus terpenuhi agar dapat terus mempertahankan kelangsungan hidupnya, meliputi: kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan akan pakaian, serta kebutuhan akan tempat tinggal.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Yakni seorang individu berjuang untuk mendapatkan kepuasan dalam kenyamanan serta perasaan aman dalam kehidupannya.

3) Kebutuhan Sosial (*abda Needs*)

Manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan untuk saling bersosialisasi. Kebutuhan ini mulai diperlukan setelah kebutuhan fisiologis dan perasaan aman-nyaman individu terpenuhi, dimana individu berusaha untuk terlibat dalam komunitas sosial, meliputi perasaan untuk dicintai dan mencintai, dan interaksi dengan individu lain.

4) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem Needs or Status Needs*)

Dalam piramida di atas, ini masuk di tingkatan keempat setelah kebutuhan sosial terpenuhi. Jika ketiga kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi dengan baik, maka ditingkatan ini lebih berfokus pada keinginan untuk dihargai atau memperoleh penghargaan seperti: keinginan untuk diakui, dihargai, serta dihormati oleh orang lain atas pencapaian yang telah dilakukannya.

5) Kebutuhan Aktualisasi (*Self Actualization*)

Kebutuhan yang berada pada tingkatan paling puncak dari piramida Abraham H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi mengacu pada keinginan individu untuk memaksimalkan segala potensi, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki agar mencapai hasil yang unggul atas pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Frederick Herzberg (2013) menyatakan bahwa dalam mempengaruhi motivasi seorang karyawan dalam pekerjaannya terdapat dua faktor teori motivasi yang mempengaruhi, yaitu:

- 1) Faktor Motivator, yakni bersifat intrinsik yang bersumber dalam diri seseorang. Faktor ini terdiri atas: pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta pengembangan.
- 2) Faktor *Hygiene*, merupakan faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik sehingga didapatkan dari faktor eksternal individu, seperti: kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar pribadi.

3) karyawan, pengawasan, serta kebijakan sebuah organisasi dan manajemen.

d. Teori Motivasi Prestasi

David Mc. Clelland (1998) menyatakan bahwa teori motivasi ini merupakan kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan hubungan. Teori motivasi prestasi dikembangkan oleh David Mc. Clelland, di mana terdapat tiga kebutuhan dasar dalam memacu gairah kerja seseorang, antara lain:

1) Kebutuhan Dihargai (*Need of Achievement/ nAch*)

Merupakan dorongan atas tanggung jawab untuk dapat memecahkan sebuah masalah, untuk berani dalam mengambil risiko, dan untuk dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat berhasil meraih pencapaian yang lebih dan lebih.

2) Kebutuhan untuk Afiliasi (*Need of Affiliation/ nAff*)

Teori ini lebih mendorong seseorang untuk berinteraksi dan dapat menjalankan hubungan yang penuh persahabatan atau interpersonal sehingga segala sesuatu yang dilakukan tidak membuat pihak lainnya dirugikan.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need of Power/ nPow*)

Menginginkan supaya memiliki jabatan atau kewenangan yang dapat memberi pengaruh dan perintah kepada orang lain.

e. Teori X dan Y

Teori X, diungkapkan bahwa setiap atasan berkeyakinan bahwa karyawan tidak suka bekerja yang mana hal ini harus diberi arahan atau jika perlu dipaksakan untuk bekerja. Sedang teori Y, para atasan beranggapan bahwasanya setiap karyawan tidak perlu dilakukan pengawasan secara ketat ataupun pengarahan secara terus-menerus sebab karyawan pada teori Y dianggap lebih bertanggung jawab, mau bekerja dengan sungguh - sungguh, dan mampu berkreasi dengan sendirinya tanpa harus dipaksa terlebih dahulu.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori tersebut berfokus pada faktor dalam diri individu atau karyawan yang menyebabkan seseorang bertingkah laku tertentu. Selain itu, bagaimana motivasi dapat bekerja memberi gambaran bagaimana kebutuhan, nilai, tujuan ataupun imbalan kerja berhubungan dengan faktor lain dalam membentuk motivasi individu. Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Hierarki teori kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)
 - 1) Kebutuhan fisiologis.
 - 2) Kebutuhan rasa aman.
 - 3) Kebutuhan sosial.
 - 4) Kebutuhan akan harga diri.
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri.
- b. Teori kebutuhan berprestasi Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:
 - 1) Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - 2) Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor - faktor lain.
 - 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
- c. Teori Clayton Alderfer (teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: *E=Existence* (kebutuhan akan eksistensi) *R=Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain) *G=Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).
- d. Teori Herzberg (teori dua faktor).

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan *hygiene* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor - faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.
- e. Teori keadilan Inti

Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
- f. Teori pencapaian tujuan (*Setting Theory*) Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

- 1) Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
- 2) Tujuan-tujuan mengatur upaya.
- 3) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi.
- 4) Tujuan-tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan.

g. Teori Victor H. Vroom (teori harapan).

Menurut teori ini, motivasi ini merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Artinya apabila, seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

- h. Teori penguatan dan modifikasi perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

i. Teori evaluasi kognitif.

Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.

- j. Teori motivasi Douglas McGregor. McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- 1) Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya
- 2) Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 4 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transportasi dan lainnya sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan rasa dihargai kemampuannya.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan *fisiologis*, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan *sexual*. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lindungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai, Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang - wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide - ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo dalam Budiasa (2021), Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil - hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut Siagian (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu.” Kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita - cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Budiyanto & Mochklas (2020) kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab, sebagai gambaran tentang tingkat tercapai atau tidaknya target yang menjadi tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (*material* dan *non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2021) menyatakan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan, individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga.

3. Rencana Kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia Kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelegaan dan Rasa

Kelegaan dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

7. Faktor Motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya Organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh - sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

10. Stress Kerja

Stress kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa dari yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Zulaikhah (2020) tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan proses pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya layak untuk dinilai. Menurut Noor & Anawati (2019) Kuantitas dan kualitas aparatur yang tepat dan memadai akan mendorong pada kinerja pegawai lebih produktif dan terarah mencapai tujuan maupun sasaran dalam membangun aparatur pemerintah daerah yang cerdas, bermoral, inovatif, serta profesional. Penilaian kinerja pegawai yang mencakup aspek kuantitas serta kualitas dimaksudkan sebagai langkah administratif dan langkah pengembangan.

Menurut Syamsuriansyah (2020), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator – indikator input, output, hasil, manfaat, dan dampak. Penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sehubungan dengan seberapa baik suatu individu melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Rismawati (2018) adalah penilaian kinerja penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Meijia dalam (Jumiyanti & Harumi, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang terdiri atas berikut:

1. Identifikasi, yaitu proses mengidentifikasi faktor - faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran, yaitu inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai - nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, yaitu tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas bahwa disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui

penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi penilai kinerja

Pemberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Menurut Nur'Aini (2020) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya:

1. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.

5. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
6. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
7. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
8. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian).
9. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi.
10. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
11. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
12. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita - cita karyawan.
13. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas bahwa dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan dan menciptakan peningkatan produktivitas karyawan.

2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja adalah cara untuk mengevaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Metode ini dilakukan untuk memberi tahu kepada para karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja juga disebut peninjauan kinerja, evaluasi karyawan, dan mengkomunikasikan hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Hal ini seiring dengan pendapat Syamsuriansyah (2020), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator – indikator input, output, hasil, dan manfaat dan dampak. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sehubungan dengan seberapa baik suatu individu melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Setiap perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan atau *performance review* secara periodik, umumnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun. Evaluasi dilakukan menggunakan *performance appraisal methods* atau metode penilaian kinerja karyawan. Penilaian tidak hanya berguna memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen perusahaan terkait kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan.

Berikut jenis – jenis metode penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan:

1. *Traditional assessment*

Dalam penilaian tradisional, manajer/atasan menilai langsung kinerja karyawan berdasarkan pengamatan. Manajer dan karyawan bertemu tatap muka dan berdiskusi tentang hasil pekerjaan karyawan, tugas dan tanggung jawab yang dijalankan, dan target pekerjaan pekerjaan yang dicapai. Karyawan dengan penilaian yang baik mendapat kenaikan gaji. Kelebihan dari metode ini adalah sederhana dan mudah dilakukan. Tetapi, kekurangannya, penilaian bisa sangat subjektif karena hanya berdasarkan pengamatan satu pihak, yaitu atasan.

2. *Management by objective (MBO)*

Metode ini menilai kinerja karyawan berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Proses MBO terdiri atas tiga tahap:

- a. *Planning*. Manajer dan karyawan bersama – sama mengidentifikasi dan menetapkan tujuan yang ingin dicapai beserta *timeline*. Tujuan ditetapkan dengan metode *SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-sensitive)*.
- b. *Monitoring*. Pada tahap ini kedua pihak dapat mengecek progres dan menilai sasaran kerja, apa yang sudah dicapai dan apa yang belum dicapai. Manajer dapat memberikan umpan balik kepada karyawan.
- c. *Reviewing*. Ditahao ini manajer dan karyawan mendiskusikan hasil akhir yang dicapai, kemudian karyawan diberi nilai berdasarkan hasil kinerja keseluruhan dalam satu periode.

Metode ini cukup baik untuk membangun komunikasi atasan dan bawahan dalam menetapkan dan mencapai tujuan. Kekurangannya, MBO hanya menilai kinerja berdasarkan tujuan dan mengabaikan faktor – faktor penting lainnya.

3. *360 – Degree Feedback*

Metode penilaian kinerja karyawan *360 – Degree Feedback* menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan, yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan, dan laporan langsung. Metode ini lebih komprehensif memberikan penilaian dari beberapa sudut pandang.

Penilaian kinerja ini meliputi lima komponen:

- a. *Self Appraisal*. Karyawan melihat kembali kinerja mereka dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sendiri, serta menggunakan formulir terstruktur untuk menghindari bias.
- b. *Manager review*. Manajer melakukan penilaian tradisional terhadap karyawan serta mengevaluasi tim.
- c. *Peer Review*. Rekan kerja satu tim menilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama, pengambilan inisiatif, dan kontribusi terhdap tim.

Namun, pertemanan dan permusuhan dapat memengaruhi penilaian tidak objektif.

- d. *Subordinates Appraising Manager (SAM)*. Disini manajer menilai bawahan mengevaluasi karyawan berdasarkan laporan langsung.
- e. *Customer/Client Review*. Penilaian ini berdasarkan ulasan pelanggan atau klien yang berinteraksi dengan karyawan secara teratur.

Metode 360 – *Degree Feedback* adalah metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber – sumber eksternal.

4. *Assessment Center Method*

Metode ini menggambarkan bagaimana orang lain mengamati dan menilai karyawan dan pengaruh bagi kinerja karyawan. Penilaian dilakukan dengan metode partisipasi dalam simulasi sosial, diskusi informal, latihan pencarian fakta, pengambilan keputusan, dan permainan peran. Kelebihan metode ini adalah selain menilai kinerja individu juga dapat memperkirakan kinerja dimasa depan. Namun, metode ini juga memiliki kekurangan, yaitu memakan waktu dan biaya yang sulit diprediksi

5. *Analytical Hierarchy Process (AHP)*

Metode penilaian kinerja yang satu ini merupakan salah satu bentuk metode pengambilan keputusan yang inputnya dapat berupa kualitatif dan kuantitatif. Pada dasarnya, AHP adalah cara atau metode untuk memecahkan suatu masalah dengan situasi kompleks dan tidak terstruktur ke dalam beberapa komponen dan akan disusun menjadi sebuah hierarki, dengan memberikan penilaian subjektif tentang pentingnya setiap variabel secara relative dan menetapkan variabel dengan prioritas tertinggi dengan tujuan bisa mempengaruhi hasil pada situasi tersebut. Metode AHP ini dianggap metode yang efektif digunakan dalam pengambilan keputusan apabila terdapat subjektivitas dalam masalah.

6. *Graphic Rating Scale*

Metode penilaian kinerja ini memiliki tujuan yaitu untuk membandingkan kinerja individu dengan standar absolut. Metode penilaian kinerja ini terkomputerisasi yang membuatnya dapat mempercepat proses perhitungan, mengolah data yang berguna untuk validasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data, serta membuat penilaian lebih objektif dengan menetapkan parameter atau kriteria yang relevan dengan lapangan. Asesor menilai kinerja pada berbagai aspek atau kriteria, hal ini kemudian menunjukkan bahwa diharapkan pendekatan *Graphic Rating Scale (GRS)* dapat menghasilkan penilaian yang tepat dan akurat.

7. *Psychological Appraisals*

Penilaian psikologis lebih banyak digunakan untuk mengidentifikasi potensi tersembunyi dalam diri karyawan. Fokus metode ini adalah analisis kinerja masa depan ketimbang kinerja masa lalu karyawan.

Metode ini digunakan untuk menganalisis tujuh komponen utama kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan interpersonal
2. Kemampuan kognitif
3. Kemampuan intelektual
4. Kepemimpinan
5. Karakter kepribadian
6. Kecerdasan emosional
7. Keterampilan terkait

Penilaian ini melibatkan psikolog berkualifikasi untuk memberikan tes, wawancara, dan diskusi. Misalnya, bagaimana karyawan menunjukkan respons perilaku dan emosi saat berhadapan dengan pelanggan yang menyebalkan dan bagaimana karyawan mengatasinya

8. *Key Performace Indicator*

Metode penilaian kinerja yang satu ini dapat diukur dari waktu ke waktu untuk tujuan yang spesifik. KPI memberikan tujuan tim, pencapaian untuk mengukur seberapa jauh kemajuan yang telah dibuat dan wawasan untuk membantu orang-orang di seluruh organisasi membuat keputusan yang lebih baik. Dari keuangan dan sumber daya manusia hingga pemasaran dan penjualan, indikator indikator kinerja utama membantu setiap area bisnis bergerak maju di tingkat strategis.

9. *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)*

Competency Based Human Resource Management (CBHRM) adalah model baru manajemen kinerja yang menyinkronkan strategi bisnis dan strategi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Konsep CBHRM pertama kali diperkenalkan oleh David Mchelland pada tahun 1973 melalui artikelnya. Artikel tersebut membahas seputar tentang manajemen kompetensi dalam memperoleh nilai keunggulan bersaing. CBHRM merupakan kumpulan atau kombinasi dari keterampilan (*Skills*), pengetahuan (*Knowledge*), sikap (*Attitude*), dan perilaku (*Behavior*) yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian CBHRM berpijak pada kebutuhan organisasi dalam mengelola SDM berdasarkan performansi sebagai bagian dari kompetensi karyawan.

2.3.6 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

2. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut:

1. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

2. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

3. Hubungan antar karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

4. Kualitas

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

5. Kuantitas

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

6. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun, & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Alfi Hendri (2023) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sentosa Jaya."	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk berafiliasi 3. Kebutuhan kekuasaan Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu	Metode penelitian ini menggunakan Metode sensus teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,000. Dari 70,9 persen kinerja karyawan di CV Sentosa Jaya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain.	JEMBA Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol.2, No.1, Januari 2023
2	Catri Jintar (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Abadi	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Rasa aman 3. Kebutuhan untuk memiliki akan	Metode penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan metode sensus, dan analisis yang digunakan adalah Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000.	Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3 No. 9 Februari 2023 ISSN 2722 - 9475

No	Nama Peneliti, Tahun, & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
			<p>penghargaan</p> <p>4. Mengaktualisasi diri</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Inisiatif 	Regresi Linier Sederhana.	<p>Berdasarkan analisis data yang kami lakukan, dapat ditentukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan, dengan nilai 0,000. Dari 67,9 persen kinerja karyawan di CV Anugerah Abadi yang sangat di pengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	
3	<p>Imam Ardiansyah, Endah Fitriyani, Fahri Ahmad (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading.”</p>	<p>Motivasi Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 	Metode penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif.	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya dimensi Motivasi Kerja (X) yang meliputi Kebutuhan Fisik, Keamanan dan Keselamatan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar</p>	<p>Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No. 11 April 2021 ISSN 2722-9467</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
			3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja		78,3% terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak oleh peneliti dalam penelitian ini.	
4	Abdal Fadilah (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru.” Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan Biologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu	Metode: Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai P hitung 6,953 dan t table 2,034 dengan nilai signifikan. Sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05.	Jurnal Fadilah, Abdal (2022) Universitas Islam Riau.
5	Indra Januar Rukmana (2020) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi.”	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan Desain 2. Pekerjaan Kepuasan 3. Keadilan 4. Harapan dan penempatan tujuan Kinerja Karyawan: 1. Sarana	Metode: Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan t hitung Variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar t hitung 10,564 > ttabel 1,991 atau 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak Ha	Jurnal Ekonomi Efektif Tahun 2020

No	Nama Peneliti, Tahun, & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
			2. Kompetensi 3. Peluang standar dan umpan balik		diterima artinya terdiri pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	
6	Rizko Yogaswara, Ketut Sunarta, dan Angka Priatna (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran dan kemampuan kerja sama	Metode: Analisis Regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai dihitung variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,975 atau t hitung $7,547 > 1,975$ t tabel itu artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol. 6 No. 2 Tahun 2021

2.4.1 Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang

baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu daya pendorong untuk seseorang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, belajar efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh menurut Hasibuan (2019) ada 4 indikator motivasi yaitu:

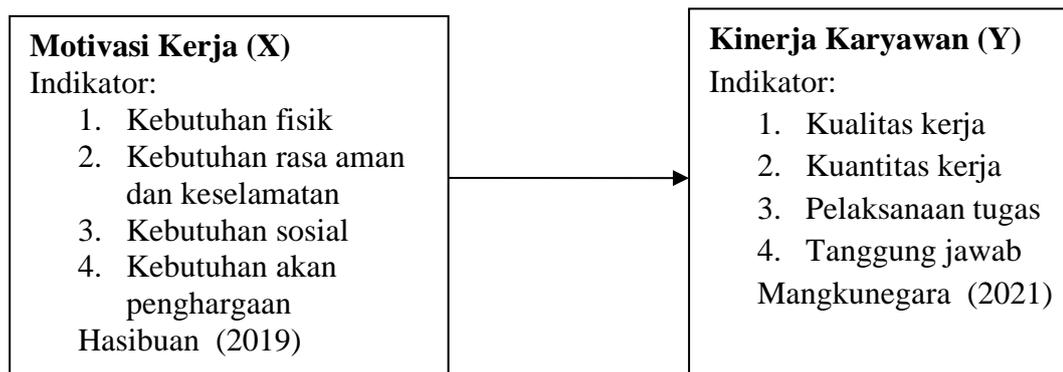
1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan

Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan memenuhi setiap aturan yang berlaku dan moral serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019) Menyatakan kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita – cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh menurut Mangkunegara (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan.

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1 : Motivasi Kerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika baik.
- Hipotesis 2 : Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika baik.
- Hipotesis 3 : Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan cara survei menggunakan penyebaran kuesioner. Penelitian secara kuantitatif bertolak dari studi sebelumnya dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan fenomena masalah. Hasil survei dan kuesioner akan diuji untuk menemukan apakah ada atau tidaknya variabel tersebut, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja (X) sebagai variabel *independent*/variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*/variabel terikat.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada CV Kiana Persada Kosmetika yang berjumlah 54 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Kiana Persada Kosmetika yang beralamat Ruko Komplek Mahameru Jl. Raya Taman Pagelaran, Padasuka, Kec. Ciomas, Kabupaten Bogor Jawa Barat 16115.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dan kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada CV Kiana Persada Kosmetika.
2. Data kuantitatif yaitu, data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022), data primer adalah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan CV Kiana Persada Kosmetika.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis yang tersedia di CV Kiana Persada Kosmetika.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* yaitu Motivasi Kerja dan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Terpenuhinya kebutuhan hidup selama bekerja di perusahaan • Kepuasan dari apa yang didapatkan di perusahaan • Sebuah kepuasan dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan 	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin • Kenyamanan bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia • Adanya perhatian dari perusahaan terhadap jaminan hari tua karyawan 	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antar rekan kerja untuk dapat bekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> Keakraban antara karyawan dengan atasan dapat terjalin diluar jam kerja Suasana kerja menyenangkan dan nyaman 	
	4. Kebutuhan akan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja Adanya pujian dari atasan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik Karyawan merasa pendapatnya dihargai atasan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan 	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerja sesuai dengan target perusahaan 	Ordinal
	3. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja Karyawan mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2020) *Non Probability Sampling* yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penarikan sampel itu yaitu dengan memilih semua populasi karyawan CV Kiana Persada Kosmetika yang berjumlah 54 orang. Alasannya, karena elemen populasi yang ada di CV Kiana Persada Kosmetika relatif sedikit jadi untuk menjelaskan karakteristik semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel atau dilakukan dengan cara sensus.

3.5.1 Sumber Data Primer

Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:

1. Survei menurut sugiyono (2022) merupakan metode yang digunakan dalam penelitian sebagai alat untuk mengumpulkan data yang telah terjadi di masa lalu atau sekarang mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji berbagai hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis berdasarkan sampel yang diambil dari posisi tertentu. Teknik yang dilakukan untuk metode survei dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Wawancara (*interview*)
Untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan – pertanyaan langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna akan memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.
 - b. Kuesioner
Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada karyawan bagian produksi CV Kiana Persada Kosmetika yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel (X) Motivasi Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan dengan menggunakan skala *Likert*.
2. Observasi
Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3. 2 *Skala Likert* Motivasi kerja

Keterangan	Kode	Nilai Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2022)

Tabel 3. 3 *Skala Likert* Kinerja Karyawan

Keterangan	Kode	Nilai Skor
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang - Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian dari literatur seperti buku – buku teori, jurnal ilmiah, artikel, internet yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penyedia data pada CV Kiana Persada Kosmetika.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X) Motivasi Kerja, dan variabel (Y) Kinerja Karyawan. Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2022) Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi produk moment sebagai berikut:

Rumus yang digunakan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2)(\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2)}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan

x = Skor butir pertanyaan

y = Total skor

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi

n = Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka status kuesioner gugur.

Hasil Pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,629	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,707	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,685	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,642	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,727	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,648	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,738	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,739	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,588	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,628	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,627	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,646	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 34 responden dan 12 item pernyataan dinyatakan valid dengan koef $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,623	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,715	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,706	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,669	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,659	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,727	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	0,820	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,914	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,805	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,890	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,880	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,830	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 34 responden dan 12 item pernyataan dinyatakan valid dengan koef r hitung > r tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS versi 26.

Rumus:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

Alfa Cronbachk = Jumlah item soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item

S_t^2 = varians total

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach*)

No.	Interval	Keterangan
1.	0,8 -1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	< 0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber: Sugiyono (2018)

d. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja karyawan sebesar 0,883 dimana nilai 0,883 lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel.

e. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja karyawan sebesar 0,883 dimana nilai 0,922 lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabel.

3.7 Metode Pengolahan/Analisa Data

Menurut Sugiyono (2020) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisa ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi responden}} \times 100$$

Menurut Sugiyono (2019) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor

minimum adalah 1 atau berada di antara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Kriteria Penilaian Variabel

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%- 20%	Sangat tidak setuju
20%-40%	Tidak setuju
40%-60%	Ragu-ragu
60%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat setuju

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat suatu penyimpangan pada model regresi sehingga menghasilkan uji statistik pada model regresi yang akurat. Pengujian asumsi klasik ini dalam penelitian adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018). Model yang digunakan untuk mendeteksi uji normalitas dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Data residual berdistribusi normal.

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Syarat dalam uji normalitas yang digunakan untuk mengambil Keputusan adalah:

- a. Jika Signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti data berdistribusi normal.
- b. Jika Signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti data yang tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan

untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian menggunakan *scatter plot*, dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2020) Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* dan satu variabel *dependent*, variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

Rumus:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel *dependent* yang diprediksikan

a = Harga Y ketika $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel *dependent* yang didasarkan pada perubahan variabel *independent*. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel *independent* yang mempunyai nilai tertentu.

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut:

$$b = \frac{n \sum Yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* dengan variabel *dependet*. Koefisien determinasi adalah kuadrat

koefisien korelasi yang menyatakan besarnya prestasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2018). Rumus yang digunakan adalah *coefficient determination* (CD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Regresi (Uji T)

Uji t adalah suatu pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

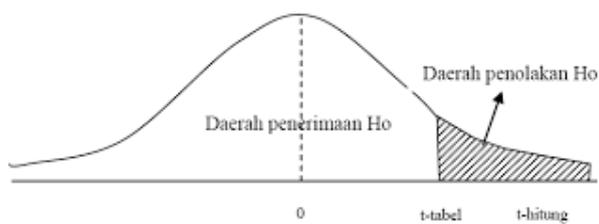
n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2017)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , taraf nyata yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$. Berikut ini kriteria pada uji t, yaitu:

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kurva Pengujian Regresi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah CV Kiana Persada Kosmetika

CV Kiana Persada Kosmetika berdiri pada tahun 2014 yang bertempat di Ruko Komplek Mahameru Jl. Raya Taman Pagelaran, Padasuka, Kec. Ciomas, Kabupaten Bogor Jawa Barat 16115. Perusahaan CV Kiana Persada Kosmetika yang merupakan bergerak dalam bidang jasa dibagian distributor industri kosmetik di Bogor. Perusahaan CV Kiana Persada Kosmetika berperan sebagai perantara untuk mendistribusikan produk dari produsen atau pemasok ke konsumen atau pelanggan akhir. Tingkat produktivitas sangat diperlukan dalam perusahaan yang bergerak dalam sektor distributor. CV Kiana Persada Kosmetika berjualan berbagai macam brand kosmetika yang ada di Indonesia dari berbagai harga yang mahal dan yang murah. CV Kiana Persada Kosmetika juga berjualan online dan offline diberbagai e – commerce yang ada.

4.1.2 Visi dan Misi CV Kiana Persada Kosmetika

CV Kiana Persada Kosmetika mempunyai Visi Sebagai berikut:

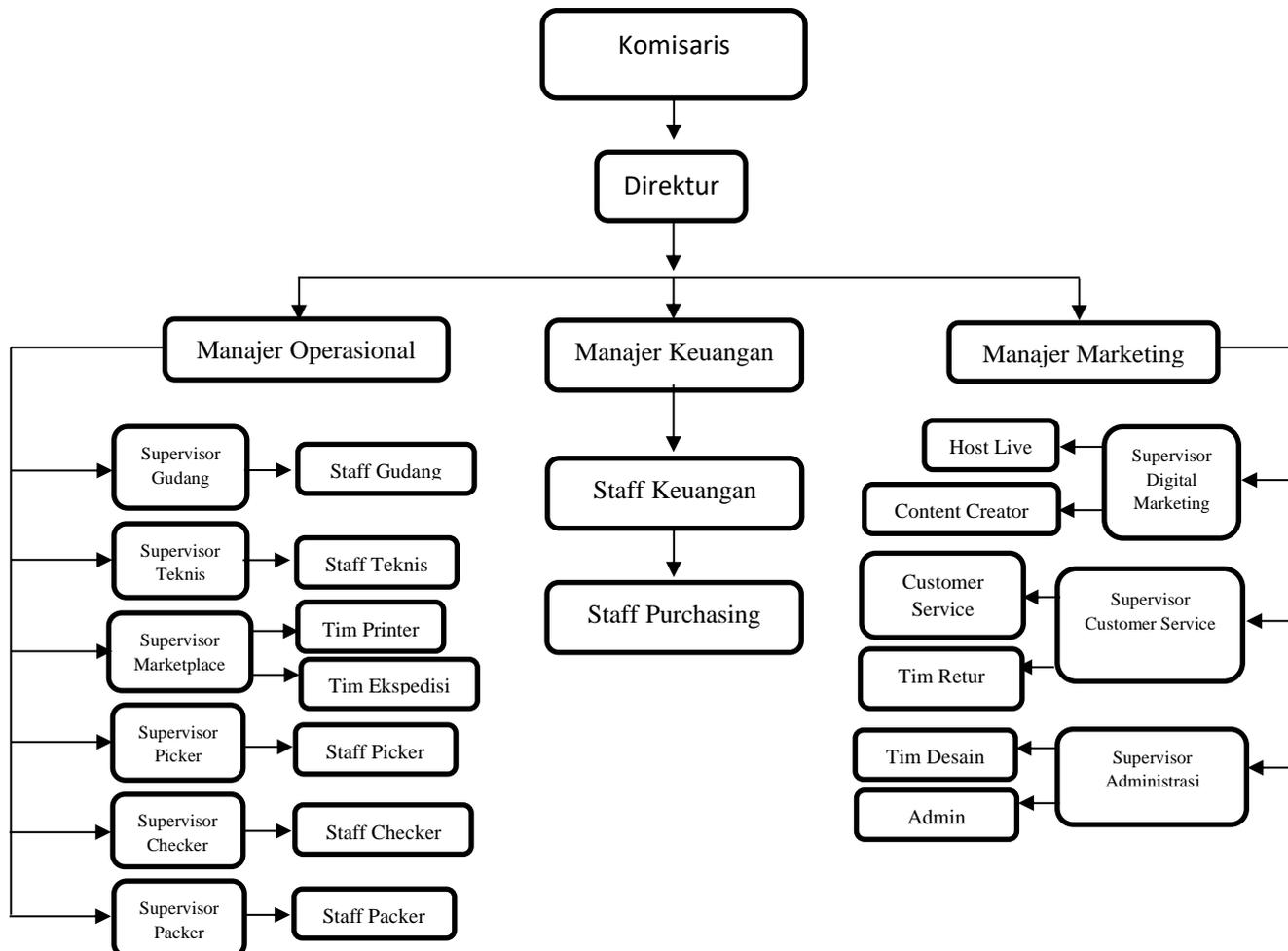
1. Menjadi perusahaan yang terpercaya yang berkualitas kepada seluruh pelanggan atau konsumen.
2. Menjadi perusahaan toko kosmetika yang menyediakan produk kosmetik lokal yang berkualitas bagus, asli, bermanfaat bagi konsumen dan memberikan kepuasan kepada konsumen.

CV Kiana Persada Kosmetika mempunyai Misi sebagai berikut:

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan baik, serta meningkatkan pelayanan, yang berkualitas dan unggul.
2. Memberikan harga yang relatif terjangkau.
3. Memberikan informasi seperti konsultasi yang berguna bagi konsumen tentang kosmetik.
4. Menjalani kerjasama atau hubungan dengan melalui kepemimpinan yang efektif dan berintegritas.
5. Menjaga kerapian dan kebersihan toko kosmetik.

4.1.3 Struktur Organisasi CV Kiana Persada Kosmetika

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Kiana Persada Kosmetika



Sumber: CV Kiana Persada Kosmetika

Berdasarkan struktur organisasi CV Kiana Persada Kosmetika diatas, dapat diuraikan ada beberapa departemen yang ada pada CV Kiana Persada Kosmetika yaitu:

1. Komisaris
2. Direktur
3. Manajer Keuangan
 - f. Staff Keuangan
 - g. Staff Purchasing
4. Manajer Operasional
 - a. Supervisor Gudang
 - Staff Gudang

- b. Supervisor Teknis
 - Staff Teknis
 - c. Supervisor Marketplace
 - Tim Printer
 - Tim Ekspedisi
 - d. Supervisor Picker
 - Staff Picker
 - e. Supervisor Checker
 - Staff Checker
 - f. Supervisor Packer
 - Staff Packer
5. Manajer Marketing
- a. Supervisor Digital Marketing
 - Host Live
 - Content Creator
 - b. Supervisor Customer Service
 - Customer Service
 - Tim Retur
 - c. Supervisor Administrasi
 - Tim Desain
 - Admin

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

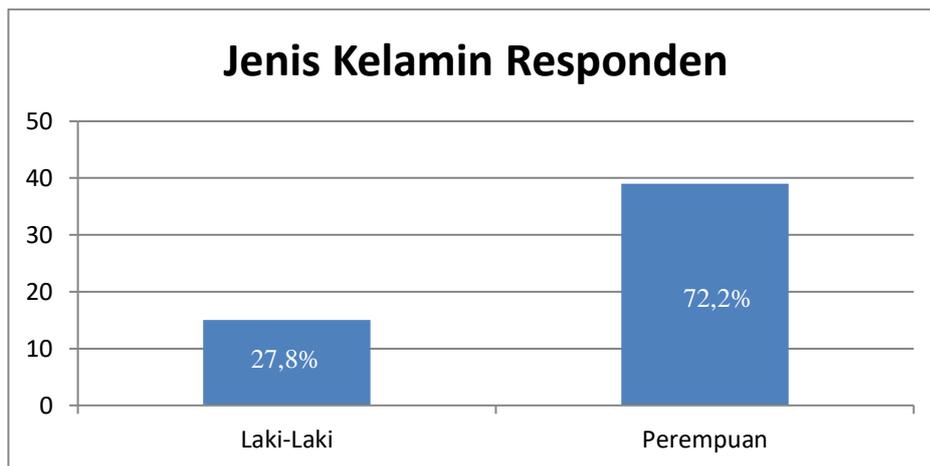
Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dan disebarkan kepada responden yang merupakan karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika yang berjumlah 54 responden sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	15	27,8
Perempuan	39	72,2
Total	54	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer, diolah 2024

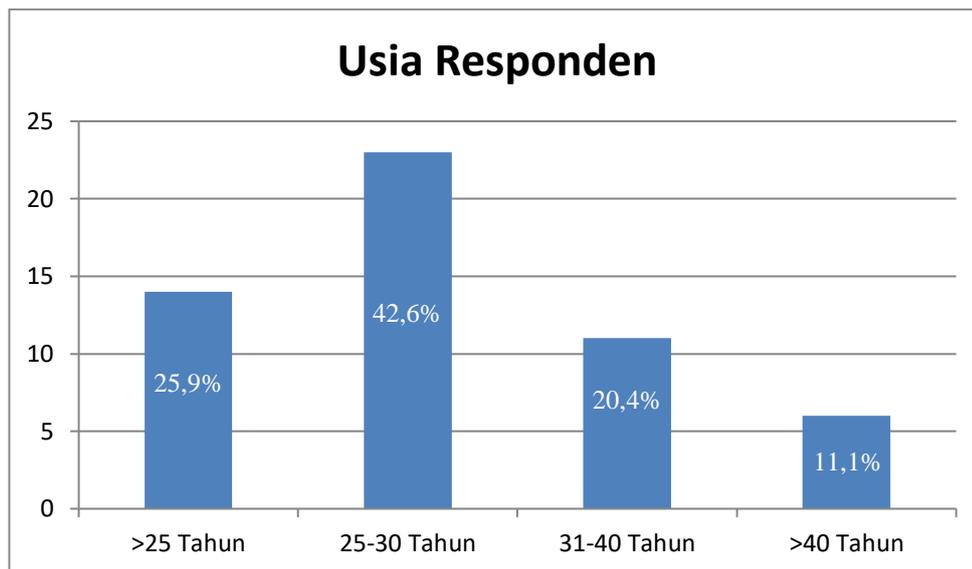
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 39 orang responden dengan persentase 72,2%, sedangkan untuk berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 responden dengan persentase 27,8%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
>25 Tahun	14	25,9
25 – 30 Tahun	23	42,6
31-40 Tahun	11	20,4
>40 Tahun	6	11,1
Total	54	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer, diolah 2024

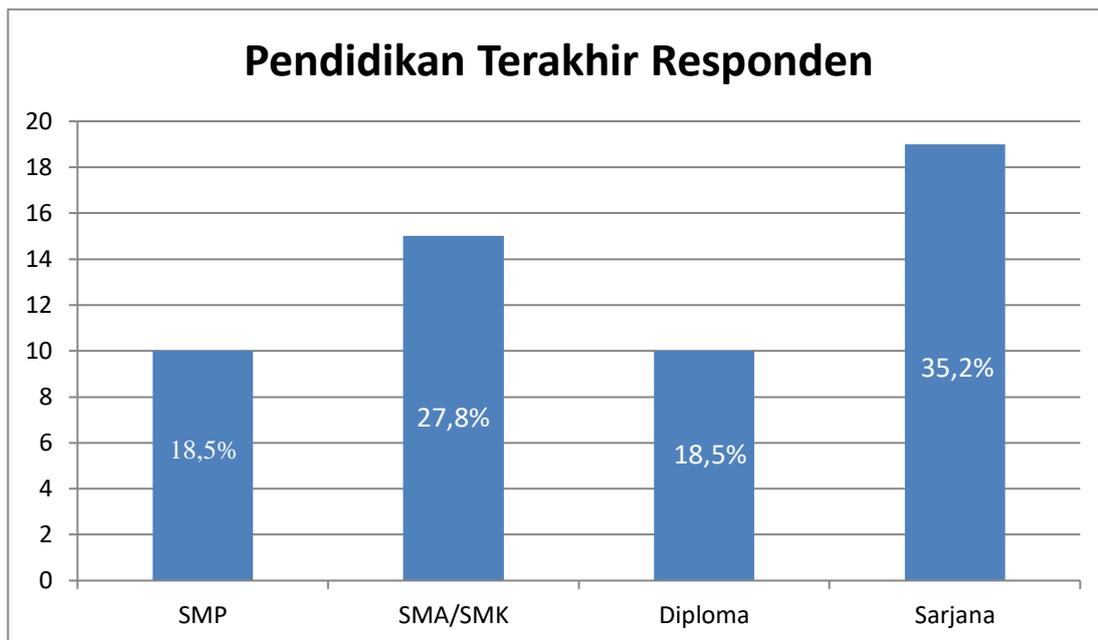
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia 25-30 Tahun dengan jumlah sebanyak 23 responden (42,6%), selanjutnya jumlah karyawan pada kisaran usia < 25 Tahun dengan jumlah sebanyak 14 responden (25,9%), jumlah karyawan dengan usia 31-40 Tahun sebanyak 11 responden (20,4%), dan pada usia > 40 Tahun sebanyak 6 (11,1%). Data diatas menunjukkan karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika didominasi oleh anak muda.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMP	10	18,5
SMA/SMK	15	27,8
Diploma	10	18,5
Sarjana	19	35,2
Total	54	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu pendidikan Sarjana dengan jumlah sebanyak 19 responden (35,2%). Diikuti dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah responden sebanyak 15 responden (27,8%), diikuti pendidikan terakhir SMP dan Diploma dengan jumlah masing-masing responden sebanyak 10 responden (18,5%).

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan usia antara 25-30 Tahun yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana di CV Kiana Persada Kosmetika. Berikut ini total data berdasarkan karakteristik responden dengan frekuensi tertinggi di CV Kiana Persada Kosmetika.

Tabel 4. 4 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Perempuan	39 (72,2%)
2	Usia	25 – 30 Tahun	23 (42,6%)
3	Pendidikan Terakhir	Sarjana	19 (35,2%)

Data Primer, diolah 2024

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang deskripsi data variabel mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan CV Kiana Persada Kosmetika dengan indikator variabel motivasi yaitu kebutuhan fisik; kebutuhan rasa aman dan keamanan; kebutuhan sosial; dan kebutuhan akan penghargaan. Sedangkan, variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja; kuantitas kerja; pelaksanaan tugas; dan tanggung jawab.

4.3.1.1 Motivasi Kerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Kinerja karyawan yang berkualitas dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dibutuhkan karyawan untuk mendukung seluruh aktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal. Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 4 indikator dan 12 item pernyataan yang disajikan dalam tabel berikut.

1. Kebutuhan Fisik

a. Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	35,2
Setuju	4	25	100	46,3
Kurang Setuju	3	6	18	11,1
Tidak Setuju	2	4	8	7,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	221	100
Rata - Rata			81,9%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisik melalui pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan pada CV Kiana Persada Kosmetika sebanyak 19 orang atau 35,2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 46,3% menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 11,1% menyatakan kurang setuju, sebanyak 2 orang atau 7,4% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 0 orang 0% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban setuju memiliki frekuensi paling tinggi mengenai item gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{270} \times 100\% \\ &= 81,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan” adalah sebesar 81,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai "gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	14,8
Setuju	4	40	160	74,1
Kurang Setuju	3	5	15	9,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	217	100
Rata - Rata			80,4%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (14,8%), setuju sebanyak 40 responden (74,1%), kurang setuju sebanyak 5 responden (9,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{270} \times 100\% \\ &= 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari” adalah sebesar 80,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	40	16,7
Setuju	4	37	160	68,5
Kurang Setuju	3	8	15	16,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	217	100
Rata - Rata			80,4%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (16,7%), setuju sebanyak 37 responden (68,5%), kurang setuju sebanyak 8 responden (16,7%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{217}{270} \times 100\% \\
 &= 80,4\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan” adalah sebesar 80,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keamanan

a. Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai "saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	35	140	64,8
Kurang Setuju	3	9	27	16,7
Tidak Setuju	2	3	6	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	208	100
Rata - Rata			77%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (13%), setuju sebanyak 35 responden

(64,8%), kurang setuju sebanyak 9 responden (16,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 208 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{270} \times 100\% \\ &= 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai "Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	35	16,7
Setuju	4	30	140	55,6
Kurang Setuju	3	13	27	24,1
Tidak Setuju	2	2	6	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	208	100
Rata - Rata			77%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (16,7%), setuju sebanyak 30 responden (55,6%), kurang setuju sebanyak 13 responden (24,1%), tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 208 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{270} \times 100\% \\ &= 77\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	27	108	50
Kurang Setuju	3	18	54	33,3
Tidak Setuju	2	1	2	1,9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		54	200	100
Rata - Rata			74,1%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (13%), setuju sebanyak 27 responden (50%), kurang setuju sebanyak 18 responden (33,3%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{270} \times 100\% \\
 &= 74,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia” adalah sebesar 74,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

a. Rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai "rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	20,4
Setuju	4	28	112	51,9
Kurang Setuju	3	14	42	25,9
Tidak Setuju	2	1	2	1,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	211	100
Rata - Rata			78,1%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (20,4%), setuju sebanyak 28 responden (51,9%), kurang setuju sebanyak 14 responden (25,9%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 211 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{211}{270} \times 100\% \\
 &= 78,1\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan” adalah sebesar 78,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	22,2
Setuju	4	33	132	61,1
Kurang Setuju	3	5	15	9,3
Tidak Setuju	2	4	8	7,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	215	100
Rata - Rata			79,6%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (22,2%), setuju sebanyak 33

responden (61,1%), kurang setuju sebanyak 5 responden (9,3%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 215 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{215}{270} \times 100\% \\ &= 79,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris” adalah sebesar 79,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai "Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	16,7
Setuju	4	30	120	55,6
Kurang Setuju	3	10	30	18,5
Tidak Setuju	2	5	10	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	205	100
Rata - Rata			75,9%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (16,7%), setuju sebanyak 30 responden (55,6%), kurang setuju sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (9,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 205 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{270} \times 100\% \\ &= 75,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja” adalah sebesar 75,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

a. Atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai "atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	22,2
Setuju	4	30	120	55,6
Kurang Setuju	3	4	12	7,4
Tidak Setuju	2	8	16	14,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	208	100
Rata - Rata			77%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (22,2%), setuju sebanyak 30 responden (55,6%), kurang setuju sebanyak 4 responden (7,4%), tidak setuju sebanyak 8 responden (14,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 208 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{208}{270} \times 100\% \\
 &= 77\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai "perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18,5
Setuju	4	15	60	27,8
Kurang Setuju	3	23	69	42,6
Tidak Setuju	2	6	12	11,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	191	100
Rata - Rata			70,7%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (18,5%), setuju sebanyak 15 responden (27,8%), kurang setuju sebanyak 23 responden (42,6%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 191 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{191}{270} \times 100\% \\
 &= 70,7\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan” adalah sebesar 70,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Atasan saya memberikan penghargaan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai "atasan saya memberikan penghargaan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	16,7
Setuju	4	32	128	59,3
Kurang Setuju	3	6	18	11,1
Tidak Setuju	2	7	14	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		54	205	100
Rata - Rata			75,9%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (16,5%), setuju sebanyak 32 responden

(59,3%), kurang setuju sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 205 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{205}{270} \times 100\% \\ &= 75,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “atasan saya memberikan penghargaan jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik” adalah sebesar 75,9% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden terhadap Motivasi Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata/ Indikator
Kebutuhan Fisik				
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	221	81,9%	80,9%
2	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari – hari	217	80,4%	
3	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	217	80,4%	
Kebutuhan Rasa Aman dan Keamanan				
4	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini	208	77%	76,03%
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan	208	77%	
6	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia	200	74,1%	
Kebutuhan Sosial				
7	Rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan	211	78,1%	77,86%
8	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris	215	79,6%	
9	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja	205	75,9%	
Kebutuhan Akan Penghargaan				
10	Atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan	208	77%	74,53%

11	Perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan	191	70,7%	
12	Atasan saya memberikan penghargaan jika saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	205	75,9%	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden		77,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat variabel motivasi kerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika diperoleh nilai rata-rata sebesar 77,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval 61-80 dengan skor 77,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada CV Kiana Persada Kosmetika baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari responden penelitian mengenai indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan. Dari nilai rata-rata tersebut diperoleh tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kebutuhan fisik dengan rata-rata sebesar 80,9%, sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 74,53% yang ada pada indikator kebutuhan akan penghargaan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan terkait motivasi kerja dengan menggunakan distribusi frekuensi sebagai berikut:

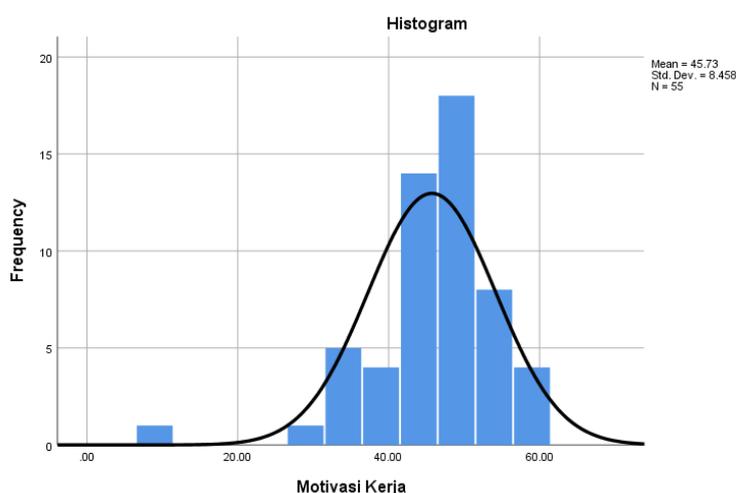
Tabel 4. 18 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		45.7273
Std. Error of Mean		1.14046
Median		47.0000
Mode		44.00 ^a
Std. Deviation		8.45786
Variance		71.535
Range		50.00
Minimum		9.00
Maximum		59.00
Sum		2515.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data diolah SPSS V26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa data nilai terkecil variabel motivasi kerja adalah 9,00 dan data nilai terbesar adalah 59,00. Adapun nilai rata-rata adalah sebesar 45,72, median 47,00 dengan range 50,00 dan total skor 2515. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4. 5 Histogram Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 19 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Motivasi Kerja	55	50.00	9.00	59.00	2515.00	45.7273	1.14046	8.45786	71.535
Valid N (listwise)	55								

Hasil gambar dan tabel diatas menunjukkan rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 45,72 dengan range 50 dan total skor 2515. Untuk mengetahui motivasi kerja pada CV Kiana Persada Kosmetika dilihat dari hasil olah data yang diperoleh dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$= \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 45,72 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis ($45,72 > 36$) berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel motivasi kerja pada CV Kiana Persada Kosmetika pada kategori baik.

4.3.1.2 Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Seluruh perusahaan mengharapkan karyawan yang berkualitas. Kualitas kerja karyawan bisa dilihat dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan dan bagaimana kontribusinya. Penilaian terhadap kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika dengan indikator kualitas kerja; kuantitas kerja; pelaksanaan tugas; dan tanggung jawab dan 12 item pernyataan yang disajikan dalam tabel berikut.

1. Kualitas Kerja

a. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai "karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	42,6
Sering	4	20	80	37
Kadang - Kadang	3	9	27	16,7
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	226	100
Rata - Rata			83,7%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 responden (42,6%), sering sebanyak 20 responden (37%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (16,7%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{270} \times 100\% \\ &= 83,7\%\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan” adalah sebesar 83,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan

Tabel 4. 21Tanggapan Responden Mengenai "karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	38,9
Sering	4	23	92	42,6
Kadang - Kadang	3	9	27	16,7
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	226	100
Rata - Rata			83,7%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 responden (38,9%), sering sebanyak 23 responden (42,6%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (16,7%), pernah sebanyak 1 responden (1,9%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{270} \times 100\% \\ &= 83,7\%\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan” adalah sebesar 83,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

c. Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai "Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	19	95	20,4
Sering	4	24	96	44,4
Kadang - Kadang	3	11	33	20,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	224	100
Rata - Rata			83%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 responden (20,4%), sering sebanyak 24 responden (44,4%), kadang-kadang sebanyak 11 responden (20,4%), pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{270} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan "Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan" adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden "selalu" melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas Kerja

a. Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	20	80	37
Kadang - Kadang	3	10	30	18,5
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	224	100
Rata - Rata			83%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (40,7%), sering sebanyak 20 responden (37%), kadang-kadang sebanyak 10 responden (18,5%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{270} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani” adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja

Tabel 4. 24 Tanggapan Karyawan Mengenai "Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	38,9
Sering	4	21	84	38,9
Kadang - Kadang	3	10	30	18,5
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	223	100
Rata - Rata			82,6%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 responden (38,9%), sering sebanyak 21 responden (38,9%), kadang-kadang sebanyak 10 responden (18,5%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{270} \times 100\% \\ &= 82,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja” adalah sebesar 82,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan

Tabel 4. 25 Tanggapan Karyawan Mengenai "Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	20,4
Sering	4	30	120	55,6
Kadang - Kadang	3	12	36	22,2
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	213	100
Rata - Rata			78,9%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 responden (20,4%), sering sebanyak 30 responden (55,6%), kadang - kadang sebanyak 12 responden (22,2%), pernah sebanyak 1 responden (1,9%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 213 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{213}{270} \times 100\% \\
 &= 78,9\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan” adalah sebesar 78,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

3. Pelaksanaan Tugas

a. Karyawan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan

Tabel 4. 26 Tanggapan Karyawan Mengenai "karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	38,9
Sering	4	22	88	40,7
Kadang - Kadang	3	9	27	16,7
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	224	100
Rata - Rata			83%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 responden (38,9%), sering sebanyak 22 responden (40,7%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (16,7%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{270} \times 100\% \\ &= 83\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	37
Sering	4	26	104	48,1
Kadang - Kadang	3	5	15	9,3
Pernah	2	3	6	5,6
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	225	100
Rata - Rata			83,3%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 responden (37%), sering sebanyak 26 responden (48,1%),

kadang-kadang sebanyak 5 responden (9,3%), pernah sebanyak 3 responden (5,6%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 225 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{270} \times 100\% \\ &= 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan” adalah sebesar 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan menyelesaikan masalah tanpa diperintah

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	25,9
Sering	4	30	120	55,6
Kadang - Kadang	3	4	12	7,4
Pernah	2	6	12	11,1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	214	100
Rata - Rata			79,3%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 responden (25,9%), sering sebanyak 30 responden (55,6%), kadang-kadang sebanyak 4 responden (7,4%), pernah sebanyak 6 responden (11,1%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{270} \times 100\% \\ &= 79,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah” adalah sebesar 79,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

4. Tanggung Jawab

a. Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	38,9
Sering	4	25	100	46,3
Kadang - Kadang	3	6	18	11,1
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	227	100
Rata - Rata			84,1%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 responden (38,9%), sering sebanyak 25 responden (46,3%), kadang-kadang sebanyak 6 responden (11,1%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{227}{270} \times 100\% \\
 &= 75,9\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” adalah sebesar 75,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	21	84	38,9
Kadang - Kadang	3	9	27	16,7
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	225	100
Rata - Rata			83,3%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 responden (40,7%), sering sebanyak 21 responden (38,9%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (16,7%), pernah sebanyak 2 responden (3,7%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 225 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{225}{270} \times 100\% \\
 &= 83,3\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan” adalah sebesar 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya sukarela

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya dengan sukarela"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	90	33,3
Sering	4	29	116	53,7
Kadang - Kadang	3	3	9	5,6
Pernah	2	4	8	7,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	223	100
Rata - Rata			82,6%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 18 responden (33,3%), sering sebanyak 29 responden

(53,7%), kadang-kadang sebanyak 3 responden (5,6%), pernah sebanyak 4 responden (7,4%), dan tidak pernah sebanyak 0 responden (0%).

Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{270} \times 100\% \\ &= 82,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya dengan sukarela” adalah sebesar 82,6% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” melakukan sesuai dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata/ Indikator
Kualitas Kerja				
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan	226	83,7%	83,46%
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan	226	83,7%	
3	Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan	224	83%	
Kuantitas Kerja				
4	Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani	224	83%	81,5%
5	Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja	223	82,6%	
6	Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan	213	78,9%	
Pelaksanaan Tugas				
7	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	224	83%	81,86%
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan	225	83,3%	
9	Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah	214	79,3%	
Tanggung Jawab				
10	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	227	84,1%	83,3%
11	Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	225	83,3%	
12	Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya dengan sukarela	223	82,6%	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden			82,53%	

Sumber: Data Primer, diolah 2024

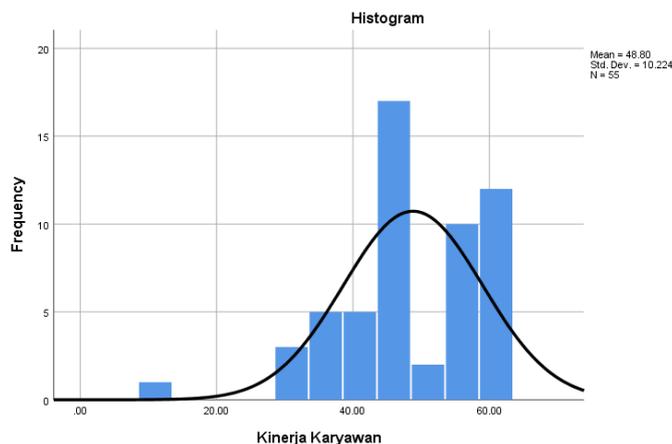
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 82,53%. Total tanggapan responden tersebut pada interval (80-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “selalu” dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan paling besar hasilnya adalah indikator kualitas kerja sebesar 83,46%, sedangkan tanggapan paling kecil sebesar 81,5% pada indikator kuantitas kerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan terkait kinerja karyawan dengan menggunakan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 33 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		48.8000
Std. Error of Mean		1.37862
Median		48.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		10.22415
Variance		104.533
Range		49.00
Minimum		11.00
Maximum		60.00
Sum		2684.00

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diatas menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan sebesar 11,00 dan data nilai terbesar adalah sebesar 60. Adapun skor teoritisnya terletak pada rentang skor 12 sampai 75 dengan nilai rata-rata adalah sebesar 48,80, median sebesar 48,00 dengan range 49 dan total skor 2684. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Sumber: Data Primer, diolah 2024

Gambar 4. 6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 34 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	55	49.00	11.00	60.00	2684.00	48.8000	1.37862	10.22415	104.533
Valid N (listwise)	55								

Berdasarkan data gambar dan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah sebesar 48,80 dengan range 49,00 dan total skor sebesar 2684. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika melalui hasil olah data diperoleh dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Teoritis} &= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2} \\ &= \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 48,80 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan

rata-rata skor teoritis ($48,80 > 36$) berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika pada kategori baik.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 35 Tabel Uji Normalitas

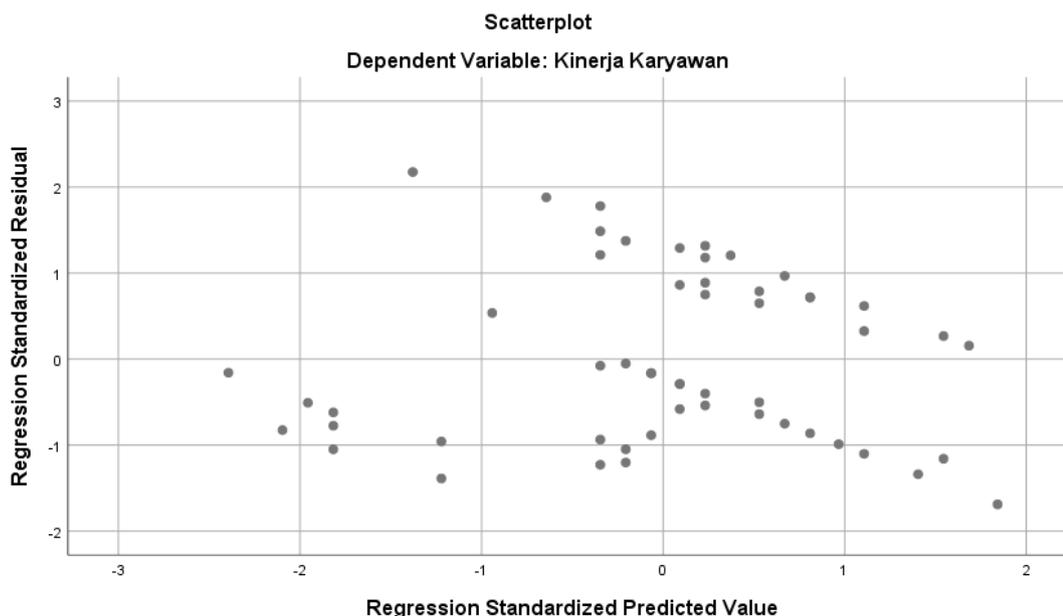
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57635325
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.086
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Pengambilan keputusan dengan penelitian ini:

- a. Jika nilai Exact. Sig (2-tailed) $< 0,05$ artinya data berdistribusi tidak normal
- b. Jika nilai Exact. Sig (2-tailed) $< 0,05$ artinya data berdistribusi normal

Hasil dari penelitian tabel diatas nilai Exact. Sig (2-tailed) $0.052 > 0,05$ yang artinya variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal.

4.3.2.2 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 7 Uji Heterokedastisitas

Terlihat dari gambar diatas terdapat titik-titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak untuk digunakan.

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 36 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.976	.547		1.785	.080		
	Motivasi Kerja	.814	.140	.628	5.821	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil olah data diatas diperoleh nilai konstanta pada kolom B sebesar 0.976, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+Bx$$

$$Y = 0,976 + 0,814X$$

Nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 0,814 bernilai positif. Menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,814

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi kemudian dapat diketahui melalui nilai Adjusted R Square dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil koefisien determinasi ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 37 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.395	.383	.58187	2.341
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,383 atau 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61,7% kontribusi di variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis dengan Uji t

Tabel 4. 38 Hasil Uji t Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.976	.547		1.785	.080		
	Motivasi Kerja	.814	.140	.628	5.821	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2024

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Melalui uji t maka akan diketahui apakah variabel motivasi kerja (X) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y)

dengan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian memiliki nilai hitung sebesar 5,821 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji t kemudian akan dikaitkan dengan hipotesis awal penelitian, yaitu:

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika.

Pada penelitian ini kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Taraf α yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan menggunakan rumus $df = n-2$, sehingga nilai df -nya adalah 52. Berdasarkan informasi tersebut maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Berdasarkan tabel hasil analisis mengenai regresi linier sederhana menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,821, dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel} ($5,821 > 2,006$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Motivasi Kerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Motivasi kerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika menunjukkan hasil uji deskriptif diperoleh nilai rata-rata sebesar 77,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval 61-80 dengan skor 77,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada CV Kiana Persada Kosmetika baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari responden penelitian mengenai indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan. Dari nilai rata-rata tersebut diperoleh tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kebutuhan fisik dengan rata-rata sebesar 80,9%, sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 74,53% yang ada pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Skor rata-rata empirik sebesar 45,72 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis ($45,72 > 36$) berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel motivasi kerja pada CV Kiana Persada Kosmetika pada kategori baik.

4.4.2 Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika menunjukkan hasil uji deskriptif tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 82,53%. Total tanggapan responden tersebut pada interval (80-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika cukup. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “selalu” dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan paling besar hasilnya adalah indikator kualitas kerja sebesar 83,46%, sedangkan tanggapan paling kecil sebesar 81,5% pada indikator kuantitas kerja. Diperoleh skor rata-rata empirik sebesar 48,80 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis ($48,80 > 36$) berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika pada kategori baik.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai maka pimpinan dapat menentukan strategi dengan menyesuaikan karakteristik motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Motivasi yang dibentuk berdasarkan pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan dalam melakukan pekerjaannya, hubungan sosial yang baik antara pegawai dengan rekan kerja maupun pimpinannya dan tersedianya kesempatan bagi pegawai dapat mengembangkan kecakapan yang dimilikinya, bila hal-hal tersebut ditingkatkan dan diterapkan dengan benar serta adanya pengakuan dan dorongan dari rekan kerja dan atasan, maka dapat dipastikan pegawai merasa dirinya merupakan individu yang diharapkan dan merasa penting oleh instansi. Sehingga pegawai akan merasa senang dan membalas hal tersebut dengan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Kuswati (2020) dalam penelitiannya bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang jelas dan terukur, cenderung dapat

bekerja dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh dengan adanya motivasi, pegawai akan memiliki tujuan pribadi dalam bekerja, maka pegawai akan berusaha mencapai tujuan tersebut dengan motif meningkatkan kemampuan pegawai dengan harapan kinerjanya akan semakin baik. Tachyan et al (2021) karyawan yang memiliki motivasi yang jelas dan terukur cenderung bekerja dengan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV Kiana Persada Kosmetika, maka kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di CV Kiana Persada Kosmetika tergolong dalam kategori cukup baik (sesuai dengan hipotesis penelitian). Hal ini dilihat dari hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja yang memperoleh nilai rata - rata tanggapan dari responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator motivasi kerja sebesar 45,72 dan masuk dalam kategori cukup baik di CV Kiana Persada Kosmetika.
2. Kinerja karyawan CV Kiana Persada Kosmetika tergolong dalam kategori cukup baik (sesuai hipotesis penelitian). Hal ini dilihat dari hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan yang memperoleh nilai rata - rata tanggapan dari responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan sebesar 48,80 dan masuk dalam kategori cukup baik.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kiana Persada Kosmetika. Hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,5\%$ dan nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel ($5,821 > 2,006$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kiana Persada Kosmetika.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CV Kiana Persada Kosmetika harus memperhatikan motivasi kerja karyawan karena ini mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Rendahnya indikator kebutuhan akan penghargaan menunjukkan bahwa perusahaan jarang menghargai kinerja dan pencapaian karyawan.

2. CV Kiana Persada Kosmetika harus memperhatikan kinerja karyawan terutama kuantitas kerja, karena kuantitas kerja yang rendah menunjukkan kinerja yang dihasilkan juga rendah. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat rencana peningkatan kinerja dan evaluasi setiap bulan untuk mencapai kinerja yang berkualitas.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan variabel lain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan. Knowledge Management & Motivasi Kerj.* CV Penerbit Qiara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Zanafa Publishing.
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7314>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11).
- Arifin, M. S. (2023). *Sistem Informasi Manajemen.* PT Global Eksekutif Teknologi.
- Blaga, P. (2020). The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality. *Procedia Manufacturing*, 46, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.03.042>
- Bresciani, S., Ciampi, F., Meli, F., & Ferraris, A. (2021). Using big data for co-innovation processes: Mapping the field of data-driven innovation, proposing theoretical developments and providing a research agenda. *International Journal of Information Management*, 60, 102347. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102347>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kempemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset).* Banten: CV AA. Rizky.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.* Pena Persada.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Cherry, K. (2020). *Motivation: The Driving Force Behind Our Actions.* Verywellmind.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Dominguez, N. (2018). *SME Internationalization Strategies: Innovation to Conquer New Markets.* Wiley.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta.

- Fachrurazi, et al. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cendika Mulia Mandiri.
- Fadilah, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru*.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ferdinatur, T. (2020). *Motivasi Kerja Cetakan Pertama*. CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hasriany, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia OSF Preprints*.
- Henderson, B. B., Chaubey, A., Roth, L. M., Robboy, S. J., Tarasidis, G., Jones, J. R., Sundermann, J. M., Chou, J., Craddock, A. L., Stevenson, L., Friez, M. J., Kincaid, E. H., & Stevenson, R. E. (2020). Whole-Genome and Segmental Homozygosity Confirm Errors in Meiosis as Etiology of Struma Ovarii. *Cytogenetic and Genome Research*, 160(1), 2–10. <https://doi.org/10.1159/000504908>
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Sentosa Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135–138.
- Herzberg, F. (2013). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696.
- Kasmir. (2021). *Pengantar Manajemen Keuangan (Edisi Kedua)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Praja Grafindo Persada.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yutami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri*

Saburai, 05(3), 163–170.

- Mamun, M. Z. A., & Khan, M. Y. H. (2020). A Theoretical Study On Factors Influencing Employees Performance, Rewards And Motivation Within Organisation. *SocioEconomic Challenges*, 4(3), 113–124. [https://doi.org/10.21272/sec.4\(3\).113-124.2020](https://doi.org/10.21272/sec.4(3).113-124.2020)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mc Clelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman. Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais.
- Noor, M., & Anawati, A. (2019). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. *GOVERNANCE: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*.
- Nur' Aini, F. (2020). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Putri, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Setiadi, N. J. (2019). *Perilaku Konsumen : Perspektif Kontemporer Pada Motif, Tujuan, Dan Keinginan Konsumen*. Prenadamedia Group.
- Shahzad, K., Khan, S. A., Iqbal, A., & Shabbir, O. (2023). Effects of Motivational and Behavioral Factors on Job Productivity: An Empirical Investigation from Academic Librarians in Pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(1), 41. <https://doi.org/10.3390/bs13010041>
- Siagian, M., & Falentino. (2019). Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. *Jurnal Elektronik (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(3), 299–310.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap*.

Motivasi Kerja. Scorpindo Media Pustaka.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Unggul, P. T., & Di, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.

Waluyo, D. (2024). *Kinclong Industri Kosmetik Tanah Air*. Indonesia.Go.Id.

Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9.

Yogaswara, R., Sunarta, K., & Priatna, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT Unitex*.

Zulaikha, S. R., Irsyadunnas, Wahyudi, M. D. R., & Rasyid, D. Al. (2020). Evaluasi Kesesuaian Standar Mutu Dengan Akreditasi Internasional Untuk Pelampauan SN DIKTI di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sri. *Jurnal Ilmiah Didiaktika*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diva Auriel

Alamat : Nagrak Lebak No.14 RT 003 / RW 004, Kel. SituGede,
Kec. Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat, 16115

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 21 Desember 2001

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN SituGede 5
- SMP : SMPN 14 BOGOR
- SMA : SMA Pesat Kota Bogor

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KIANA PERSADA KOSMETIKA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan CV Kiana Persada Kosmetika

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, maka saya melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kiana Persada Kosmetika.”

Sehubungan dengan itu, bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi jawaban dari 24 pertanyaan yang sudah disediakan dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data diri anda akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi, serta untuk memajukan perusahaan. Atas kesempatan yang telah diberikan, dukungan dan partisipasinya yang baik, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Divia Auriel
021120135

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data pribadi anda dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan sebenar – benarnya. Data ini bersifat rahasia tidak akan dipublikasikan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

1. Jenis kelamin : Laki – Laki
 Perempuan
2. Usia : < 25 Tahun
 25 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
3. Pendidikan : SMP
 SMA/SMK
 Diploma
 Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap penelitian ini.
3. Berikan tanda checklist (✓) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.
4. Berikan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang berbagai variabel Motivasi Kerja terkait sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 Berikan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang berbagai variabel Kinerja Karyawan terkait sebagai berikut:
 - SL = Selalu
 - SR = Sering
 - KK = Kadang – Kadang
 - P = Pernah
 - TP = Tidak Pernah

5. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

KUESIONER

Pernyataan mengenai Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilih Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan					
2	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan sehari – hari					
3	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keamanan						
4	Saya merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan ini					
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan					
6	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dengan fasilitas yang tersedia					
Kebutuhan Sosial						
7	Rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan					
8	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris					
9	Lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung saya dalam bekerja					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
10	Atasan saya memberikan pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan					
11	Perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja karyawan					
12	Atasan saya memberikan penghargaan jika saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					

KUESIONER

Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilih Jawaban				
		SL	SR	KK	P	TP
Kualitas Kerja						
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan					
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar di perusahaan					
3	Hasil kerja karyawan memenuhi standar di perusahaan					
Kuantitas Kerja						
4	Karyawan menguasai pekerjaan yang sedang dijalani					
5	Karyawan memenuhi efisiensi waktu dalam bekerja					
6	Karyawan melakukan kesesuaian hasil melalui rencana perusahaan					
Pelaksanaan Tugas						
7	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
9	Karyawan bersedia menyelesaikan masalah tanpa diperintah					
Tanggung Jawab						
10	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
11	Karyawan selalu meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan					
12	Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaannya dengan sukarela					

Lampiran 2 Tabulasi Data Motivasi Kerja

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.4.1	X.4.2	X.4.3	Mean_X
1	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4,50
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3,67
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2,50
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3,75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,83
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,92
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
9	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2,83
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3,67
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2,83
12	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2,83
13	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3,33
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,08
15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4,67
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,92
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4,17
18	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4,00
20	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2,67
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3,75
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25
23	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,67
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,83
25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,75
26	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4,00
27	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4,17
28	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2,75
29	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3,67
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,50
31	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4,33
32	5	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3,17
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3,67
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,17
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3,75
36	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4,17
37	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4,33
38	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3,17

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.4.1	X.4.2	X.4.3	Mean_X
39	3	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3,08
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3,92
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3,83
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3,67
43	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,75
44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3,50
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,75
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
48	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4,25
49	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4,50
50	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4,33
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,42
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,92
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,92

Lampiran 3 Tabulasi Data Kinerja Karyawan

No	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	Mean_Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3,25
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2,92
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3,42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,83
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3,58
9	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2,92
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,92
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2,67
12	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2,83
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,92
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,83
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
19	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4,67
20	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2,67
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
28	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2,92
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,83
30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,83
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92
32	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3,00
33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,67
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,08
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4,83
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4,75
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,92
38	3	4	4	2	3	1	2	2	2	2	4	4	2,75

Lampiran 4 Uji Validitas Motivasi Kerja

h. Tabulasi Data Validitas Motivasi Kerja

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.4.1	X.4.2	X.4.3	Mean_X
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
6	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3,67
7	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3,50
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3,58
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,92
11	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,50
12	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3,25
13	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,67
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25
15	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,67
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4,58
18	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4,33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
20	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,25
21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3,67
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
23	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,58
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,00
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4,83
26	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,00
27	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3,75
28	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,17
29	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,92
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
31	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	1	1	3,50
32	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4,50
33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3,75
34	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4,17

X.4.1	Pearson Correlation	.157	.275	.268	.602**	.515**	.231	.689**	.616**	.636**	1	.220	.156	.628**
	Sig. (2-tailed)	.374	.115	.126	.000	.002	.190	.000	.000	.000		.211	.378	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.4.2	Pearson Correlation	.370*	.308	.480**	.056	.113	.744**	.247	.219	-.017	.220	1	.867**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.031	.077	.004	.752	.526	.000	.159	.214	.924	.211		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.4.3	Pearson Correlation	.346*	.401*	.457**	.129	.121	.717**	.256	.225	.130	.156	.867**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.045	.019	.007	.466	.496	.000	.143	.202	.462	.378	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.629**	.707**	.685**	.642**	.727**	.648**	.738**	.739**	.588**	.628**	.627**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Lampiran 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

A. Tabulasi Data Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	Mean_Y
1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4,75
2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3,42
3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3,25
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,50
5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3,25
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3,75
8	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3,50
9	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3,58
10	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3,25
11	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3,75
12	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3,17
13	4	3	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2,92
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,92
15	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,75
16	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3,75
17	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4,50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,92
19	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4,25
20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4,25
21	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3,33
22	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3,75
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08
24	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,75
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
26	3	3	3	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3,50
27	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4,42
28	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,17
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,92
31	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4,50
32	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4,42
33	4	4	4	3	1	4	2	3	3	3	4	3	3,17
34	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4,42

B. Output Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations														
		Y.1. 1	Y.1. 2	Y.1. 3	Y.2. 1	Y.2. 2	Y.2. 3	Y.3. 1	Y.3. 2	Y.3. 3	Y.4. 1	Y.4. 2	Y.4. 3	Kinerja Karyaw an
Y.1.1	Pearson Correlati on	1	.727 **	.727 **	.634 **	.443 **	.565 **	.235	.394 *	.296	.383 *	.437 **	.342 *	.623**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.009	.000	.181	.021	.089	.025	.010	.048	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.1.2	Pearson Correlati on	.727 **	1	.749 **	.493 **	.470 **	.870 **	.327	.541 **	.404 *	.468 **	.512 **	.459 **	.715**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.003	.005	.000	.059	.001	.018	.005	.002	.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.1.3	Pearson Correlati on	.727 **	.749 **	1	.566 **	.481 **	.687 **	.322	.484 **	.414 *	.468 **	.462 **	.558 **	.706**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.064	.004	.015	.005	.006	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2.1	Pearson Correlati on	.634 **	.493 **	.566 **	1	.583 **	.328	.436 *	.484 **	.346 *	.468 **	.462 **	.484 **	.669**
	Sig. (2- tailed)	.000	.003	.000		.000	.058	.010	.004	.045	.005	.006	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2.2	Pearson Correlati on	.443 **	.470 **	.481 **	.583 **	1	.357 *	.359 *	.433 *	.288	.379 *	.405 *	.430 *	.659**
	Sig. (2- tailed)	.009	.005	.004	.000		.038	.037	.011	.098	.027	.017	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2.3	Pearson Correlati on	.565 **	.870 **	.687 **	.328	.357 *	1	.457 **	.631 **	.567 **	.551 **	.599 **	.492 **	.727**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.058	.038		.007	.000	.000	.001	.000	.003	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3.1	Pearson Correlation	.235	.327	.322	.436	.359	.457	1	.884	.848	.943	.797	.803	.820**
	Sig. (2-tailed)	.181	.059	.064	.010	.037	.007		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3.2	Pearson Correlation	.394	.541	.484	.484	.433	.631	.884	1	.864	.937	.941	.800	.914**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.004	.004	.011	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3.3	Pearson Correlation	.296	.404	.414	.346	.288	.567	.848	.864	1	.895	.810	.692	.805**
	Sig. (2-tailed)	.089	.018	.015	.045	.098	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4.1	Pearson Correlation	.383	.468	.468	.468	.379	.551	.943	.937	.895	1	.883	.791	.890**
	Sig. (2-tailed)	.025	.005	.005	.005	.027	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4.2	Pearson Correlation	.437	.512	.462	.462	.405	.599	.797	.941	.810	.883	1	.796	.880**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.006	.006	.017	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4.3	Pearson Correlation	.342	.459	.558	.484	.430	.492	.803	.800	.692	.791	.796	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.048	.006	.001	.004	.011	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.623	.715	.706	.669	.659	.727	.820	.914	.805	.890	.880	.830	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Lampiran 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

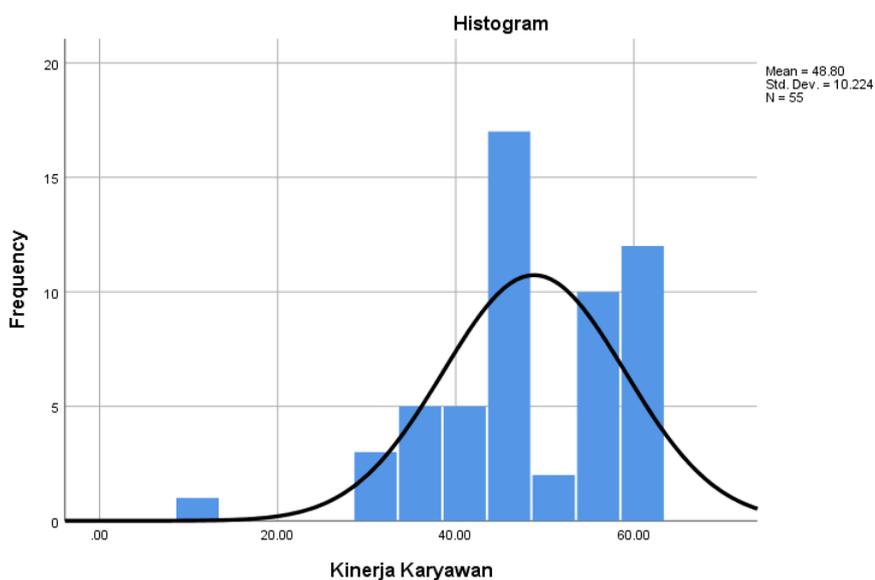
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Lampiran 9 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	55
	Missing	0
Mean		48.8000
Std. Error of Mean		1.37862
Median		48.0000
Mode		48.00
Std. Deviation		10.22415
Variance		104.533
Range		49.00
Minimum		11.00
Maximum		60.00
Sum		2684.00



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic						
Kinerja Karyawan	55	49.00	11.00	60.00	2684.00	48.8000	1.37862	10.22415
Valid N (listwise)	55							

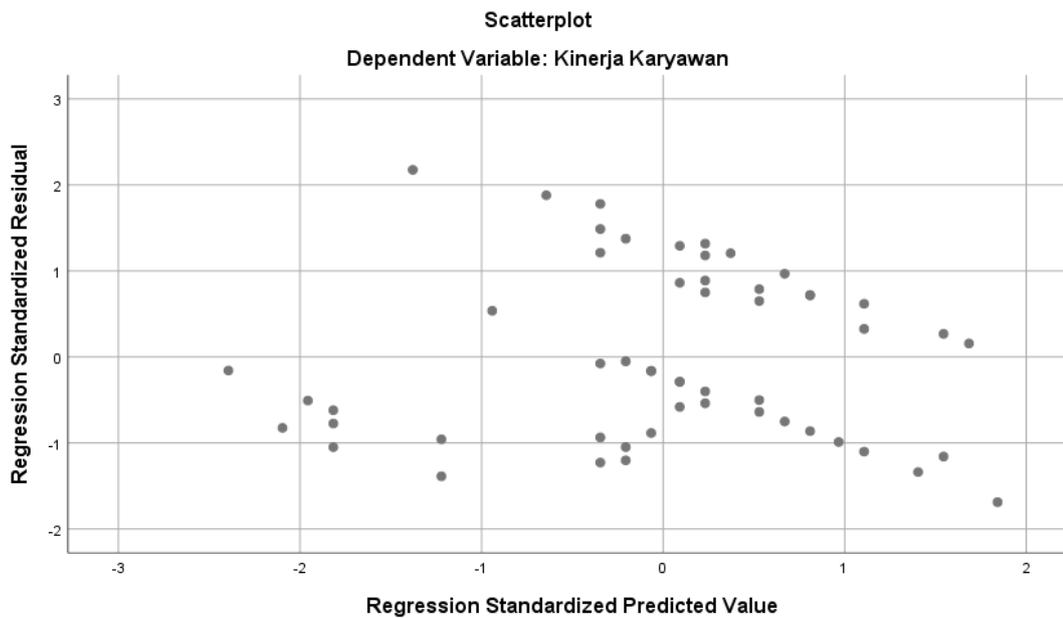
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57635325
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.086
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

2. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 11 Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.395	.383	.58187	2.341
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.976	.547		1.785	.080		
	Motivasi Kerja	.814	.140	.628	5.821	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								