

BAB IV

ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

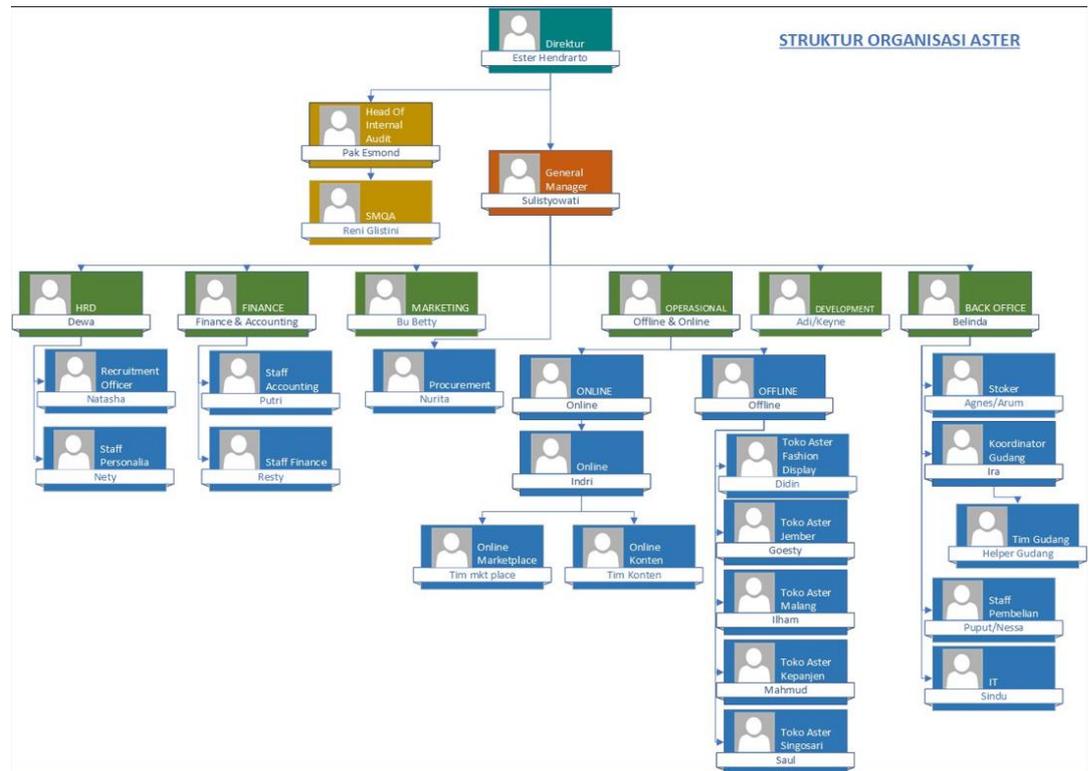
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Toko Aster Kosmetik merupakan toko kosmetik yang menjual berbagai macam kebutuhan kosmetik, aksesoris, dan kebutuhan salon. Toko yang berada di Jl. Agus Salim 44, Klojen Kota Malang ini berdiri pada tahun 1995. Toko Aster awalnya hanya bermodal Rp.2.000.000 dan dijalankan oleh Bapak Agus Endra dan Ibu Ester Hendrarto yang merupakan sepasang suami istri.

Pada awal terbentuk hanya dengan ruko kecil. Seiring berjalannya waktu, Toko Aster Kosmetik berkembang dan diperluas dengan menggunakan dua rumah dijadikan satu pada tahun 2010. Toko ini juga sudah mempunyai 4 cabang yang berada di Kepanjen, Pakis, Singosari, Jember dan toko pusat beserta kantor yang berada di Kota Malang yang mana karyawan juga semakin bertambah banyak.

Di era perkembangan digital ini juga tidak membatasi proses jual beli pada toko ini. Semenjak 8 tahun terakhir Toko Aster Kosmetik juga mempunyai toko *online* yaitu shopee dengan 39.000 pengikut, 2.300 jenis produk yang dijual dengan performa penilaian 4,9/5 pada toko ini. Hal ini cukup membuktikan bahwa Toko Aster Kosmetik juga selalu mempunyai inovasi dengan mengikuti perkembangan jaman. Tidak hanya itu, Toko Aster Kosmetik yang awalnya hanya menjual *skincare* dan *make up* kini juga menambah jenis produk yang dijual seperti alat dan kebutuhan salon serta salon Aster.

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber: Data Perusahaan, 2025

Dengan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

Bagian Pembelian

1. Admin Pembelian

- e. Membuat dan mengirim *Purchase Order* (PO) ke supplier sesuai dengan kebutuhan toko
- f. Bekerjasama dengan bagian gudang/stoker untuk memantau stok produk.
- g. Negosiasi harga, diskon, dan waktu pengiriman barang.
- h. Menyusun dan mengarsipkan dokumen pembelian dengan rapi.

2. Gudang

- a. Mencatat semua barang yang masuk dari supplier
- b. Memastikan stok barang di gudang selalu akurat.

- c. Memeriksa kondisi fisik barang yang datang (kerusakan, kadaluarsa, dan kesesuaian barang)
- d. Melakukan pengecekan dan pencocokan fisik stok dengan data di sistem.

Bagian Penjualan

1. Pramuniaga / Brand Advisor (BA)
 - a. Membantu pelanggan memilih produk yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan.
 - b. Menata produk di rak atau etalase agar terlihat rapi dan menarik
 - c. Menjaga barang agar tetap terlihat rapi dan bersih.
 - d. Membuat format order pada bagian pembelian apabila barang di area sudah mulai habis.
 - e. Membantu memberikan barang yang akan dibeli konsumen pada kasir agar di transaksi.
2. Admin Penjualan Online
 - i. Melayani pembelian produk melalui whatsapp.
 - j. Menanggapi pertanyaan, keluhan serta permintaan konsumen.
 - k. Menyiapkan barang-barang yang diinginkan konsumen
 - l. Mentransaksikan barang yang akan dibeli konsumen.
 - m. Mengirim barang sesuai alamat yang sudah diberikan konsumen.
 - n. Menjumlahkan seluruh transaksi yang sudah dilakukan di kasir online kemudian disetorkan.
3. Marketplace (Shopee)

- a. Mengelola dan memperbarui informasi produk seperti deskripsi, harga, stok, dan gambar pada akun shopee.
- b. Menanggapi pertanyaan seputar produk dan melayani keluhan serta feedback dari konsumen.
- c. Mengatur pengiriman pesanan tepat waktu dan memastikan resi dikirim kepada pelanggan.
- d. Mengelola inventaris dan berkoordinasi dengan tim gudang untuk memastikan ketersediaan barang.
- e. Mengoptimalkan penggunaan fitur iklan di shopee untuk meningkatkan penjualan.

4. Konten

- a. Menyusun konsep dan membuat konten visual yang menarik, seperti foto dan video produk, tutorial penggunaan, serta konten edukatif lainnya.
- b. Melakukan live shopee untuk meningkatkan penjualan dan bisa berinteraksi dengan konsumen.
- c. Mengelola akun sosial media, termasuk penjadwalan dan publikasi konten secara konsisten.
- d. Melakukan riset untuk memenuhi tren kecantikan terkini dan kebutuhan konsumen.

5. Kasir
 - a. Menjaga dan merapikan peralatan kasir yang digunakan seperti komputer printer serta meja kasir.
 - b. Melakukan proses transaksi dan mencetak nota pembelian.
 - c. Melayani pengemasan barang yang sudah dibeli oleh konsumen.
 - d. Melakukan rekap hasil penjualan setiap hari.
 - e. Melakukan penyetoran tunai ke bank.

Bagian Data dan Pembukuan

1. Admin Toko
 - a. Mencatat transaksi harian dan laporan penjualan.
 - b. Menyusun dan menyimpan dokumen seperti kwitansi, faktur dan laporan bulanan.
 - c. Mengelola inventaris barang dan memastikan stok selalu tercatat dengan baik.
 - d. Membantu koordinasi pemesanan barang dengan vendor atau pemasok.
2. *Accounting*
 - a. Mencatat transaksi keuangan harian termasuk penerimaan dan pengeluaran dalam sistem akuntansi.
 - b. Mengorganisir dan menyimpan dokumen transaksi keuangan dengan rapi.

- c. Memantau dan mengelola akun piutang dan hutang perusahaan.
- d. Menyusun laporan keuangan bulanan dan tahunan, seperti neraca, laporan laba rugi dan arus kas.
- e. Menyusun dan mengelola anggaran operasional perusahaan.

3. *Finance*

- e. Melakukan rekonsiliasi bank secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara catatan internal dan laporan bank.
- f. Memastikan kepatuhan dalam pengisian dan pelaporan pajak sesuai dengan regulasi perpajakan yang berlaku.
- g. Melakukan analisis terhadap laporan keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial.
- h. Memantau arus kas untuk memastikan ketersediaan dana yang cukup untuk operasional sehari-hari.

4. *Stoker*

- a. Mengecek jumlah stok secara rutin.
- b. Melaporkan produk yang rusak, bocor, atau hilang pada bagian admin.

Back Office

1. Direktur

- a. Menyusun strategi bisnis untuk mencapai target pasar dan pertumbuhan yang diinginkan.
- b. Menetapkan kebijakan penting perusahaan (produksi, pemasaran, SDM, Keuangan).
- c. Memberikan arahan, motivasi, dan keputusan penting bagi jajaran manajemen.

d. Menjaga hubungan baik dengan investor, mitra bisnis, distributor dan *stakeholder*.

2. Manajer Toko

a. Memastikan semua kegiatan operasional berjalan sesuai SOP (penjualan, pelayanan, stok dan kebersihan).

b. Menangani komplain pelanggan secara profesional.

c. Memberikan solusi dan pengalaman belanja yang baik bagi pelanggan

d. Memastikan produk tidak kehabisan dan tertata rapi.

3. HRD

a. Menyeleksi CV, mengatur jadwal wawancara, dan melakukan proses rekrutmen.

b. Memberikan pelatihan lanjutan sesuai kebutuhan (*soft skill, product knowledge*)

c. Menghitung sistem gaji bulanan, lembur, potongan, BPJS dan bonus.

d. Menyelenggarakan kegiatan internal diluar perusahaan seperti gathering.

4. Kepala Toko

a. Membuat absensi bulanan setiap karyawan serta *beauty advisor* (BA).

b. Mendorong tim untuk mencapai target penjualan dan memberi laporan pada atasan.

c. Melaporkan hasil kerja tim dan kejadian penting ke manajemen/atasan.

d. Memantau dan menilai kedisiplinan, kinerja, dan sikap kerja karyawan.

5. IT

a. Mengelola sistem *Point Of Sale* (POS) untuk transaksi pada kasir.

- b. Menyediakan dukungan Teknis untuk komputer, printer, scanner serta perangkat lainnya.
- c. Menjaga keamanan jaringan toko (Wi-Fi, LAN) dari akses tidak sah.
- d. Menyiapkan tools untuk email marketing dan analitik media sosial.

B. Gambaran Umum Responden Penelitian

1. Karakteristik responden

Pada hasil penelitian terhadap 41 karyawan Toko Aster Kosmetik Kota Malang dengan menggunakan media kuesioner, diperoleh karakteristik berupa jenis kelamin, usia, bagian atau unit, dan lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Responden	Presntase
1	Laki-laki	11	27%
2	Perempuan	30	73%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 11 orang karyawan atau 27% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 30 karyawan atau 73%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Toko Aster Kosmetik Kota Malang didominasi oleh karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	
		Responden	Presntase
1	17-25	22	54%
2	26-35	14	34%

Tabel 4.2 (Lanjutan)

3	36-45	2	5%
4	> 46	3	7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel di atas, responden yang berusia 17-25 tahun berjumlah 22 karyawan atau 54%, untuk responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 14 karyawan atau 34%, kemudian responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 2 karyawan atau 5%, dan untuk responden yang berusia >46 tahun berjumlah 3 karyawan atau 7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang berusia antara 17 – 25 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian atau Unit

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian dan Unit

No	Bagian atau Unit	Frekuensi	
		Responden	Presntase
1	Admin Penjualan Online	4	10%
2	Kasir	7	17%
3	<i>Helper</i>	2	5%
4	Salon	3	7%
5	Gudang	2	5%
6	<i>Marketplace</i>	6	15%
7	Koordinator Toko	5	12%
8	Admin Toko	1	2%
9	<i>Host Live</i>	1	2%
10	Kepala Toko	1	2%
11	<i>Sales Counter</i>	3	7%

Tabel 4.3 (Lanjutan)

12	<i>Stoker</i>	2	5%
13	Pembelian	2	5%
14	Cleaning Service	1	2%
15	Online Konten	1	2%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel diatas, responden yang bekerja pada bagian atau unit admin penjualan online terdapat 4 karyawan atau 10%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit kasir ada 7 karyawan atau 17%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit *helper* ada 2 karyawan atau 5%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit salon ada 3 karyawan atau 7%, untuk responden yang bekerja pada bagian gudang ada 2 karyawan atau 5%, untuk responden yang bekerja pada *marketplace* ada 6 karyawan atau 15%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit koordinator toko ada 5 karyawan atau 12%, untuk responden yang bekerja pada bagian admin toko ada 1 karyawan atau 2%, untuk responden yang bekerja pada bagian *host live* ada 1 karyawan atau 2%, untuk responden yang bekerja pada bagian kepala toko ada 1 karyawan atau 2%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit *sales counter* ada 3 karyawan atau 7%, untuk responden yang bekerja pada bagian atau unit *stoker* ada 2 karyawan atau 5%, untuk responden yang bekerja pada bagian pembelian ada 2 karyawan atau 5%, untuk responden yang bekerja pada bagian cleaning service ada 1 karyawan atau 2%, untuk responden yang bekerja pada bagian *online* konten ada 1 karyawan atau 2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Kategori	Frekuensi	
		Responden	Presntase
1	< 1 Tahun	14	34%
2	1 - 5 Tahun	22	54%
3	6 -10 Tahun	3	7%
4	> 10 Tahun	2	5%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari tabel di atas, responden berdasarkan lama kerja < 1 tahun berjumlah 14 karyawan atau 34%, untuk responden berdasarkan lama kerja 1 -5 tahun berjumlah 22 karyawan atau 54%, untuk responden berdasarkan lama kerja 6 – 10 tahun berjumlah 3 karyawan atau 7%, dan untuk responden berdasarkan lama kerja > 10 tahun berjumlah 2 karyawan atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang memiliki lama kerja rata-rata 1 – 5 tahun.

2. Penyajian Data dan Hasil Pengisian Kuesioner Responden

a. Motivasi Internal (X1)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Internal (X1)

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	3	7%	18	44%	20	49%	0	0%	41	100%	3,41
X1.2	0	0%	1	2%	1	2%	26	63%	13	32%	41	100%	4,24
X1.3	0	0%	6	15%	15	37%	13	32%	7	17%	41	100%	3,51
X1.4	0	0%	0	0%	12	29%	21	51%	8	20%	41	100%	3,90
X1.5	0	0%	0	0%	5	12%	21	51%	14	34%	41	100%	4,12
X1.6	0	0%	2	5%	18	44%	16	39%	5	12%	41	100%	3,59
X1.7	0	0%	4	10%	20	49%	13	32%	4	10%	41	100%	3,41
X1.8	0	0%	1	2%	1	2%	22	54%	17	41%	41	100%	4,34
RATA - RATA												3,81	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel motivasi internal (X1) pada item X1.1 dengan pertanyaan “Hasil kerja didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan untuk makan dan minum” didapatkan data 3 responden (7%) memilih tidak setuju, 18 responden (44%) netral, dan 20 responden (49%) setuju.

Item X1.2 dengan pertanyaan “Memperoleh jaminan sosial dari perusahaan seperti BPJS.” didapatkan data 1 responden (2%) memilih tidak setuju, 1 responden (2%) memilih netral, 26 responden (63%) memilih setuju dan 13 responden (32%) memilih sangat setuju.

Item X1.3 dengan pertanyaan “Memperoleh jaminan masa tua dari perusahaan” didapatkan data 6 responden (15%) memilih tidak setuju, 15 responden (37%) memilih netral, 13 responden (32%) memilih setuju dan 7 responden (17%) memilih sangat setuju.

Item X1.4 dengan pertanyaan “Memiliki hubungan yang baik dengan atasan.” didapatkan data 12 responden (29%) memilih netral, 21 responden (51%) memilih setuju, 8 responden (20%) memilih sangat setuju.

Item X1.5 dengan pertanyaan “Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.” didapatkan data 5 responden (12%) memilih netral, 21 responden (51%) memilih setuju, 14 responden (34%) memilih sangat setuju.

Item X1.6 dengan pertanyaan “Mendapatkan apresiasi atas hasil kerja yang mencapai target.” didapatkan data 2 responden (5%) memilih tidak setuju, 18 responden (44%) memilih netral, 16 responden (39%) memilih setuju dan 5 responden (12%) memilih sangat setuju.

Item X1.7 dengan pertanyaan “Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi karyawan” didapatkan data 4 responden (10%) memilih tidak setuju, 20 responden (49%) memilih netral, 13 responden (32%) memilih setuju dan 4 responden (10%) memilih sangat setuju.

Item X1.8 dengan pertanyaan “Kesempatan pengembangan diri dengan pelatihan” didapatkan data 1 responden (2%) memilih tidak setuju, 1 responden (2%) memilih netral, 22 responden (54%) memilih setuju dan 17 responden (41%) memilih sangat setuju.

b. Motivasi Eksternal

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Eksternal (X2)

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	2	5%	25	61%	11	27%	3	7%	41	100%	3,37
X2.2	1	2%	2	5%	20	49%	14	34%	4	10%	41	100%	3,44
X2.3	0	0%	0	0%	9	22%	28	68%	4	10%	41	100%	3,88
X2.4	0	0%	3	7%	7	17%	24	59%	7	17%	41	100%	3,85
X2.5	1	2%	6	15%	23	56%	9	22%	2	5%	41	100%	3,12
X2.6	0	0%	1	2%	10	24%	23	56%	7	17%	41	100%	3,88
X2.7	0	0%	0	0%	7	17%	26	63%	8	20%	41	100%	4,02
X2.8	0	0%	3	7%	17	41%	17	41%	4	10%	41	100%	3,54
X2.9	0	0%	5	12%	15	37%	17	41%	4	10%	41	100%	3,49
X2.10	1	2%	2	5%	19	46%	16	39%	3	7%	41	100%	3,44
RATA - RATA												3,60	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel motivasi eksternal (X2) pada item X2.1 dengan pertanyaan “Imbalan finansial yang diterima memadai.” didapatkan data 2 responden (5%) memilih tidak setuju, 25 responden (61%) memilih netral, dan 11 responden (27%) memilih setuju dan 3 responden (7%) memilih sangat setuju.

X2.2 dengan pertanyaan “Insentif yang diberikan sesuai dengan hasil kerja.” didapatkan data 1 responden (2%) memilih sangat tidak setuju, 2 responden (5%) memilih tidak setuju, 20 responden (49%) memilih netral, dan 14 responden (34%) memilih setuju dan 4 responden (10%) memilih sangat setuju.

X2.3 dengan pertanyaan “Lingkungan yang saling mendukung” didapatkan data 9 responden (22%) memilih netral, 28 responden (68%) memilih setuju, 4 responden (10%) memilih sangat setuju.

X2.4 dengan pertanyaan “Kondisi ruang kerja yang nyaman” didapatkan data 3 responden (7%) memilih tidak setuju, 7 responden (17%) memilih netral, 24 responden (59%) memilih setuju dan 7 responden (17%) memilih sangat setuju.

X2.5 dengan pertanyaan “Pemberian jaminan sosial (jaminan sosial seperti santunan duka, tunjangan anak) bagi karyawan” didapatkan data 1 responden (2%) memilih sangat tidak setuju, 6 responden (15%) memilih tidak setuju, 23 responden (56%) memilih netral, dan 9 responden (22%) memilih setuju dan 2 responden (5%) memilih sangat setuju.

X2.6 dengan pertanyaan “Pemberian arahan dari atasan.” didapatkan data 1 responden (2%) memilih tidak setuju, 10 responden (24%) memilih netral, 23 responden (56%) memilih setuju dan 7 responden (17%) memilih sangat setuju.

X2.7 dengan pertanyaan “Pemberian pelatihan dari manajemen.” didapatkan data 7 responden (17%) memilih netral, 26 responden (63%) memilih setuju, 8 responden (20%) memilih sangat setuju.

X2.8 dengan pertanyaan “Atasan menanggapi setiap usulan dan perbaikan yang diajukan karyawan” didapatkan data 3 responden (7%) memilih tidak setuju, 17 responden (41%) memilih netral, 17 responden (41%) memilih setuju dan 4 responden (10%) memilih sangat setuju.

X2.9 dengan pertanyaan “Manajemen yang mampu netral dan tidak memihak” didapatkan data 5 responden (12%) memilih tidak setuju, 15 responden (37%) memilih netral, 17 responden (41%) memilih setuju dan 4 responden (10%) memilih sangat setuju.

X2.10 dengan pertanyaan “Kebijakan perusahaan yang tidak menyulitkan.” didapatkan data 1 responden (2%) memilih sangat tidak setuju, 2 responden (5%) memilih tidak setuju, 19 responden (46%) memilih netral, dan 16 responden (39%) memilih setuju dan 3 responden (7%) memilih sangat setuju.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	4	10%	29	71%	8	20%	41	100%	4,10
Y.2	0	0%	0	0%	3	7%	26	63%	12	29%	41	100%	4,22
Y.3	0	0%	0	0%	7	17%	28	68%	6	15%	41	100%	3,98
Y.4	0	0%	0	0%	6	15%	27	66%	8	20%	41	100%	4,05
Y.5	0	0%	0	0%	20	49%	18	44%	3	7%	41	100%	3,59
Y.6	0	0%	0	0%	16	39%	18	44%	7	17%	41	100%	3,78
Y.7	0	0%	0	0%	9	22%	25	61%	7	17%	41	100%	3,95
Y.8	0	0%	0	0%	7	17%	28	68%	6	15%	41	100%	3,98
Y.9	0	0%	0	0%	1	2%	31	76%	9	22%	41	100%	4,20
Y.10	0	0%	0	0%	2	5%	27	66%	12	29%	41	100%	4,24
Y.11	0	0%	0	0%	3	7%	28	68%	10	24%	41	100%	4,17
RATA - RATA												4,02	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil data jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) pada item Y.1 dengan pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi dalam bekerja.” didapatkan data 4 responden (10%) memilih netral, 29 responden (71%) setuju, dan 8 responden (20%) sangat setuju.

Item Y.2 dengan pertanyaan “Saya mengikuti prosedur dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang baik” didapatkan data 3 responden (7%) memilih netral, 26 responden (63%) setuju, dan 12 responden (29%) sangat setuju.

Item Y.3 dengan pertanyaan “Saya mampu mencapai target yang sudah ditetapkan” didapatkan data 7 responden (17%) memilih netral, 28 responden (68%) setuju, dan 6 responden (15%) sangat setuju.

Item Y.4 dengan pertanyaan “Saya mampu memenuhi beban kerja yang ada dalam pekerjaan” didapatkan data 6 responden (15%) memilih netral, 27 responden (66%) setuju, dan 8 responden (20%) sangat setuju.

Item Y.5 dengan pertanyaan “Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang sudah ditetapkan” didapatkan data 20 responden (49%) memilih netral, 18 responden (44%) setuju, dan 3 responden (7%) sangat setuju.

Item Y.6 dengan pertanyaan “Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang sudah ditentukan” didapatkan data 16 responden (39%) memilih netral, 18 responden (44%) setuju, dan 7 responden (17%) sangat setuju.

Item Y.7 dengan pertanyaan “Saya disiplin waktu dalam bekerja” didapatkan data 9 responden (22%) memilih netral, 25 responden (61%) memilih setuju, dan 7 responden (17%) memilih sangat setuju.

Item Y.8 dengan pertanyaan “Saya mampu mengefisiensi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas” didapatkan data 7 responden (17%) memilih netral, 28 responden (68%) memilih setuju, dan 6 responden (15%) memilih sangat setuju.

Item Y.9 dengan pertanyaan “Saya bekerja dengan hati-hati guna mengurangi tingkat kesalahan.” didapatkan data 1 responden (2%) memilih netral, 31 responden (76%) memilih setuju, dan 9 responden (22%) memilih sangat setuju.

Item Y.10 dengan pertanyaan “Saya mampu mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan tugas yang dibagikan.” didapatkan data 2 responden (5%) memilih netral, 27 responden (66%) memilih setuju, dan 12 responden (29%) memilih sangat setuju.

Item Y.11 dengan pertanyaan “Saya memperhatikan hasil kerja yang ditugaskan” didapatkan data 3 responden (7%) memilih netral, 28 responden (68%) memilih setuju, dan 10 responden (24%) memilih sangat setuju.

C. Analisis dan Interpretasi Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Internal

Item	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig Standar	Keterangan
X1.1	0,412	0,381	0,007	0,05	Valid
X1.2	0,480	0,381	0,001	0,05	Valid

X1.3	0,543	0,381	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,652	0,381	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,569	0,381	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,805	0,381	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,805	0,381	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,547	0,381	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa variabel Motivasi Internal (X1) yang terdiri dari 8 indikator yang dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari signifikansi standar.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi Eksternal (X2)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig standar	Keterangan
X2.1	0,848	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,651	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,395	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,555	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,642	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,507	0,3081	0,001	0,05	Valid
X2.7	0,574	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,787	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.9	0,679	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.10	0,637	0,3081	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa variabel Motivasi Eksternal (X2) yang terdiri dari 10 indikator yang dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari signifikansi standar.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig standar	Keterangan
X2.1	0,752	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,767	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,714	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,720	0,3081	0,000	0,05	Valid

Tabel 4.10 (Lanjutan)

X2.5	0,625	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,767	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,594	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.8	0,811	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.9	0,617	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.10	0,739	0,3081	0,000	0,05	Valid
X2.11	0,667	0,3081	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer, 2025

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa variabel Motivasi Eksternal (X2) yang terdiri dari 11 indikator yang dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi hitung lebih kecil dari signifikansi standar.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
Motivasi Internal	0,751	0,60	Reliabel
Motivasi Eksternal	0,844	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,898	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, pada ketiga variabel dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha hitung lebih dari Cronbach's Alpha Standard (0,60) sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

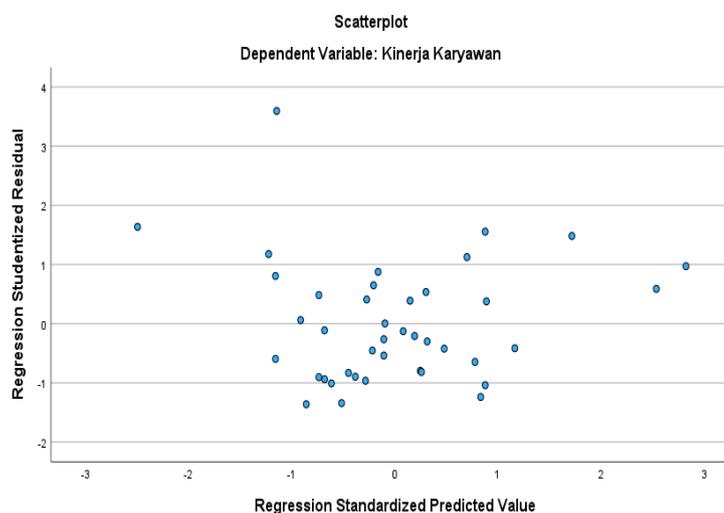
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Internal	0,531	1,883	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Eksternal	0,531	1,883	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,531 yang mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,01 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,883 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar di atas, pola titik-titik menyebar diatas angka 0 dan dibawah angka 0. Jadi, dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

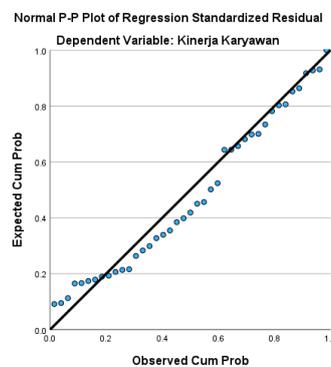
c. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,60790717	
Most Extreme Differences	Absolute	0,106	
	Positive	0,106	
	Negative	-0,086	
Test Statistic			0,106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,293	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,281
		Upper Bound	0,305

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa nilai signifikansi $0,293 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Bisa juga dilihat melalui Sacterrplot berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Normalitas
Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan pada gambar diatas, data berada disekitar garis diagonal dan menyebar mengikuti garis diagonal tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data pada gambar tersebut dinyatakan normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,501	5,244		4,290	0,000		
	Motivasi Internal	0,149	0,227	0,117	0,655	0,516	0,531	1,883
	Motivasi Eksternal	0,477	0,166	0,513	2,874	0,007	0,531	1,883

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + e$$

$$= 22,501 + 0,149 \cdot x_1 + 0,477 \cdot x_2 + e$$

Pada persamaan tersebut maka diketahui:

- a. Nilai a sebesar 22.501 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. β_1 merupakan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,149, menunjukkan bahwa variabel motivasi internal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 setelah variabel motivasi internal maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar

0,149, dengan asumsi bahwa tidak variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

- c. β_2 merupakan nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,477, menunjukkan bahwa variabel motivasi eksternal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 setelah variabel motivasi internal maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,477, dengan asumsi bahwa tidak variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Uji Hipotesis

- a. Uji F

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,669	1	177,669	10,931	.002 ^b
	Residual	633,892	39	16,254		
	Total	811,561	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Internal						

Sumber: Data primer, 2025

Pada tabel diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 10,931 dengan signifikansi bernilai 0,002. Perhitungan untuk tabel F yaitu:

$$F_{\text{tabel}} = (k ; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 41-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 39)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,24$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka hasil yang didapatkan F hitung > F tabel yang mana $10,931 > 3,24$ atau nilai sig < 0,05 dimana 0,002

< 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Internal (X1) dan Motivasi Eksternal (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang.

b. Uji t

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,501	5,244		4,290	0,000		
	Motivasi Internal	0,149	0,227	0,117	0,655	0,516	0,531	1,883
	Motivasi Eksternal	0,477	0,166	0,513	2,874	0,007	0,531	1,883

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer, 2025

Perhitungan untuk T-tabel yaitu:

$$t\text{-tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$t\text{-tabel} = t(0,05/2 ; 41-2-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,025 ; 38)$$

$$t\text{-tabel} = 2,024$$

Dari tabel diatas, diketahui bahwa hasil nilai t hitung Motivasi Internal (X1) sejumlah 0,655 dan nilai sig t motivasi internal (X1) sejumlah 0,516. Berdasarkan perhitungan tersebut maka menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,516 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,516 < t$ tabel 2,024, maka H01 diterima dan Ha1 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan secara

parsial motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang.

Dari tabel diatas, juga diketahui bahwa hasil nilai t hitung Motivasi Eksternal (X2) sejumlah 2,874 dan nilai sig t motivasi internal (X1) sejumlah 0,007. Berdasarkan perhitungan tersebut maka menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,874 > t$ tabel 2,024, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang.

5. Uji Dominan

Tabel 4.17 Uji Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,501	5,244		4,290	0,000
	Motivasi Internal	0,149	0,227	0,117	0,655	0,516
	Motivasi Eksternal	0,477	0,166	0,513	2,874	0,007

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, Motivasi Internal (X1) tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 0,655 dan nilai sig sebesar 0,516. Nilai koefisien regresi yang cenderung kecil sebesar 0,149 dan nilai standardized beta 0,117 hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal (X1) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai t yang cukup tinggi sebesar

2,874 dan nilai sig 0,00. Nilai koefisien regresi sebesar 0,477 menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan dalam motivasi eksternal akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,477. Serta *standardized beta* sebesar 0,513 yang berarti bahwa motivasi eksternal (X2) merupakan variabel yang memberikan distribusi paling besar atau dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mengetahui seberapa besar koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	0,358	0,325	3,70163
a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal , Motivasi Internal				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

antar variabel menggunakan rumus:

$$R = R^2 \times 100\%$$

$$R = 0,358 \times 100\%$$

$$R = 35,8\%$$

Dari hasil di atas. Maka dapat diartikan bahwa motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang sebesar 35,8% sisanya 64,2% dipengaruhi variabel lain yang berasal dari luar variabel penelitian ini seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja atau pengalaman kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang, maka didapatkan pembahasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$ dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dengan hasil $10,931 > 3,24$. Maka H3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang, sehingga hal ini ini mendukung hipotesis ketiga (H3). Strategi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan satu jenis motivasi saja yaitu internal dan eksternal. Manajemen perlu mengembangkan pendekatan yang seimbang antara pemenuhan kebutuhan internal seperti penghargaan, pencapaian, rasa aman, peluang pengembangan diri dan pemenuhan motivasi eksternal seperti gaji, bonus, lingkungan kerja yang nyaman. Dengan mengelola kedua aspek motivasi secara terpadu, karyawan akan lebih produktif.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,516 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,516 < t \text{ tabel } 2,024$, maka H1 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mungkin memiliki tingkat motivasi internal yang relative sama yang membuat tidak terlihat perbedaan kinerja yang signifikan. Dalam hal ini bisa jadi terdapat faktor lain seperti kepemimpinan dan sistem

penilaian kerja yang lebih berperan besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai t yang cukup tinggi sebesar $2,874 > 2,204$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka H2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa upaya dan prestasi mereka dihargai secara nyata oleh perusahaan, maka mereka lebih terdorong untuk bekerja keras dan lebih produktif. Adanya target penjualan dan sistem insentif juga dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan performa terbaik.
4. Berdasarkan hasil uji dominan yang telah dilakukan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk disiplin motivasi internal sebesar 0,117 dan motivasi eksternal sebesar 0,513. Sehingga dari hasil yang diperoleh tidak mendukung hipotesis keempat (H4) atau ditolak dengan pernyataan motivasi Internal (X1) lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Toko Aster Kota Malang. Motivasi eksternal menjadi determinan utama yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang. Dalam hal ini juga sesuai dengan yang terjadi pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang yang mana perusahaan berusaha terus mendorong karyawannya untuk terus berkembang dengan menciptakan lingkungan yang kekeluargaan,

memberikan ruang kerja yang nyaman serta memberikan pelatihan atau training untuk pengembangan diri karyawannya.

E. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka didapatkan implikasi teoritis dan implikasi praktis. Hasil penelitian sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa hasil dari variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang yang mana hasil ini mendukung H3. Motivasi internal dan motivasi eksternal merupakan hal yang sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan agar hasil kerja yang didapat lebih optimal. Pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Selis Setianingrum (2023) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pada Kinerja Karyawan Kreativitas Sebagai Mediator
- b. Triviena Kasih Kristiani (2022) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pada Kinerja Karyawan PT.Thiess Contractor Indonesia.
- c. Juwanda (2021) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal.

- d. Muhamad Ichsan (2023) tentang Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PNM Persero Kabupaten Manjene.
- e. Novita Rahmawati (2023) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muara Jambi.
- f. Hadi Triswanto (2021) tentang *The Influence Of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation On Employee Performance Productivity Of PT.Weigh Deli Indonesia*
- g. Desy Mardianty (2023) tentang *The Influence Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance At CV.Riho Mandiri*
- h. Dewiana (2024) tentang *The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance*
- i. Medina Nilasari (2021) tentang *Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic*

Berdasarkan Uji t, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi internal (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi internal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang. Motivasi internal merupakan dorongan bekerja dalam diri setiap individu. Pada temuan ini menunjukkan bahwa pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang, indikator motivasi internal seperti kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri belum cukup untuk mendorong peningkatan yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi internal (X1) tidak berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Juwanda (2021) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada PDAM Kota Tegal.
- b. Muhamad Ichsan (2023) tentang Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PNM Persero Kabupaten Manjene.
- c. Dewiana (2024) tentang *The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance*
- d. Medina Nilasari (2021) tentang *Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic.*

Berdasarkan Uji t, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi eksternal (X2) berpengaruh signifikan secara parsial motivasi eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Toko Aster Kosmetik Kota Malang. Semakin tinggi pengaruh motivasi eksternal maka akan semakin tinggi pula dorongan dalam bekerja. Dalam hal ini, yang mampu meningkatkan kinerja yaitu perusahaan yang memberikan pelatihan atau training bagi karyawan. Dengan pelatihan dan training ini perusahaan juga ingin karyawan berkembang melalui soft skill dan hard skill yang sudah diberikan. Hal ini yang semakin memperkuat bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karena karyawan juga akan merasakan bahwa perusahaan juga memperhatikan masa depan dan karir karyawan. Pada

penelitian terdahulu terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Selis Setianingrum (2023) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pada Kinerja Karyawan Kreativitas Sebagai Mediator
- b. Triviena Kasih Kristiani (2022) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pada Kinerja Karyawan PT.Thiess Contractor Indonesia.
- c. Muhamad Ichsan (2023) tentang Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PNM Persero Kabupaten Manjene.
- d. Novita Rahmawati (2023) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muara Jambi.
- e. Intan Erlita Novianti (2023) tentang *The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee Engagement And Job Satisfaction In The Snack Food Industry*
- f. Desy Mrdianty (2023) tentang *The Influence Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance At CV.Riho Mandiri*
- g. Dewiana (2024) tentang *The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance*
- h. Medina Nilasari (2021) tentang *Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic.*

Berdasarkan Uji Dominan yang diperoleh dari kedua variabel. Diperoleh hasil bahwa nilai terbesar adalah motivasi internal (X2) dengan nilai *Standardized Beta* sebesar 0,513 dan *t* hitung sebesar 2,874. Pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menyatakan bahwa motivasi eksternal (X2) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

- a. Triviena Kasih Kristiani (2022) tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ektrinsik Pada Kinerja Karyawan PT.Thiess Contractor Indonesia.
- b. Muhamad Ichsan (2023) tentang Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PNM Persero Kabupaten Manjene.
- c. Dewiana (2024) tentang *The Impact Of Motivational Factors And Task-Related Behavior On Employee Performance*
- d. Medina Nilasari (2021) tentang *Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic.*

2. Implikasi Praktis

- a. Pada jawaban responden diperoleh hasil mengenai motivasi internal (X1) pada tabel 4.5 rata- rata didapatkan sebesar 3,81 dengan nilai tertinggi sebesar 4,34 yang terdapat pada item X1.8 dengan pernyataan “Kesempatan pengembangan diri dengan pelatihan dan training”. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pemberian pelatihan yang relevan dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan, tetapi juga memberikan rasa percaya diri,

makna dalam bekerja serta kepuasan pribadi yang lebih tinggi. Pelatihan yang dilakukan dengan rutin dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan yang berfokus pada soft skills (komunikasi, manajemen waktu, pelayanan) maupun hard skills (pengetahuan tentang produk) dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri karena karyawan mendapatkan ilmu untuk melakukan pelayanan yang baik. Sedangkan nilai dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,41 yang terdapat pada item X1.1 dan X1.7 dengan pertanyaan X1.1 “Hasil kerja yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan untuk makan dan minum” serta X1.7 “Saya diberikan penghargaan yang sesuai atas prestasi kerja oleh perusahaan” hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa kebutuhan dasar yang mereka terima belum optimal bahkan dalam bentuk apresiasi atas kinerja juga belum rasakan. Ketidakpuasan terhadap kebutuhan dasar dan kurangnya penghargaan atas prestasi kerja dapat berdampak negative terhadap tingkat motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

- b. Pada jawaban responden diperoleh hasil mengenai motivasi eksternal (X2) pada tabel 4.6 rata-rata didapatkan sebesar 3,60 dengan nilai tertinggi sebesar 4,02 pada item X2.7 dengan pertanyaan “Saya memperoleh pelatihan dari manajemen.”. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai pengembangan keterampilan, tetapi juga berkontribusi besar dalam membangun motivasi karena perusahaan menyediakan kesempatan untuk belajar dan terus berkembang. Adanya

pelatihan ini juga merupakan arahan dan bimbingan dari manajemen untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,12 pada item X2.5 dengan pernyataan “Saya mendapatkan jaminan sosial (santunan duka, tunjangan anak)”. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa karyawan merasa kurang memperoleh jaminan seperti tunjangan anak atau santunan.

- c. Pada jawaban responden diperoleh hasil mengenai kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.7 rata-rata didapatkan sebesar 4,02 dengan nilai tertinggi sebesar 4,24 pada item Y.10 dengan pernyataan “Saya mampu mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan tugas yang dibagikan.”. Hasil ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki kemampuan dan kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Struktur pembagian tugas yang jelas dan sesuai akan membuat karyawan memahami peran dan tanggung jawab dengan baik, sehingga karyawan mampu bekerja secara terarah. Sedangkan nilai dengan rata-rata terendah yaitu sebesar 3,59 yang terdapat pada item Y.5 dengan pertanyaan “Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang sudah ditetapkan”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum mampu melampaui target atau volume kerja yang telah ditetapkan perusahaan.