KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SITI KHADIJAH NUSANTARA

Risti Eka Putri
Ponco Priyantono
Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakara 14350

ABSTRACT

Human resources owned by the company have a very important role in determining the survival and progress of the company's business. The quality and quantity of human resources can be identified through a performance appraisal system. Performance appraisal can be used to measure the level of employee performance. This is shown if the results of the employee performance appraisal are good, it means that the employee's performance is also good. In improving employee performance can be through the provision of work motivation in accordance with the needs. Therefore, this study aims to determine the effect of performance appraisal on employee performance through work motivation. This study uses the method of distributing questionnaires to 36 respondents. However, only 31 respondents returned the questionnaire. The results of this study indicate that performance appraisal has a significant influence on employee motivation, work motivation has a significant influence on employee performance, performance appraisal has no influence on employee performance, and performance appraisal has an indirect influence on employee performance through employee work motivation.

Keywords: Performance Appraisal, Employee Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan kemajuan bisnis perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat diketahui melalui sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan apabila hasil penilaian kinerja karyawan baik berarti kinerja karyawan tersebut juga baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 36 respoden. Namun, kuesioner yang dikembalikan hanya sebanyak 31 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

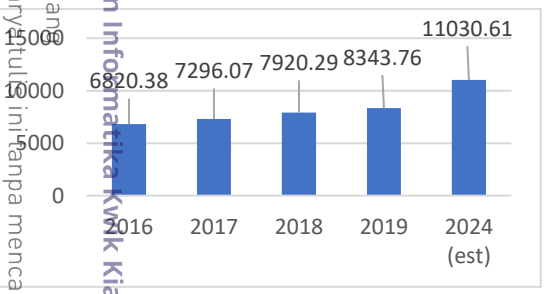
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

PENDAHULUAN

Fesyen sebagai suatu sektor gaya hidup telah mengambil peran penting dalam kehidupan manusia. Fesyen memiliki konotasi positif yang mengarah pada sesuatu yang bagus, memiliki nilai estetika tinggi, menawan, serta glamor dikehidupan, di mana industri fesyen ini akan terus-menerus mengalami perubahan dari masa ke masa, baik perubahan dengan unsur yang baru maupun diadaptasi dari trend-trend sebelumnya. Fesyen dapat menjadi alat ukur serta untuk menjelaskan popularitas, status sosial maupun ekonomi seseorang. Berikut ini adalah grafik pendapatan industry fesyen di Indonesia:

Gambar 1
Grafik Pendapatan Industri Fesyen di Indonesia

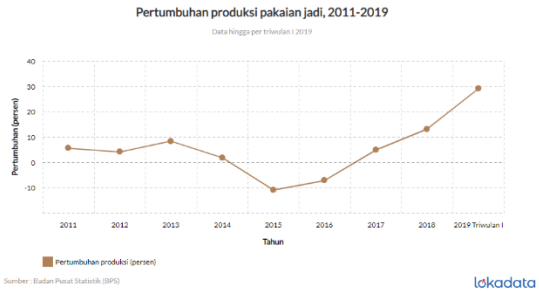


Sumber: Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API)

Berdasarkan grafik diatas, Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyebutkan bahwa industri fashion di Indonesia diperkirakan akan mencapai $51.967,92 juta berdasarkan pendapatan dengan CAGR 5,79% dan 11030,61 kilo metrik ton volume pada tahun 2024. Pada tahun 2019 penghasilan di pasar pakaian berjumlah $18.107 juta dan pasar diharapkan tumbuh setiap tahun dengan CAGR 5,4% diantara 2019-2023.

Industri fesyen di Indonesia saat ini sudah maju dan terus berkembang setiap harinya. Pada perkembangan awalnya, industri fesyen di Indonesia cenderung meniru gaya barat baik itu dalam bahannya maupun dalam desain. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2019, dijelaskan bahwa pertumbuhan industri fesyen dalam produksi pakaian jadi di Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Data pertumbuhan produksi pakaian jadi di Indonesia tahun 2011-2019 adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Grafik Pertumbuhan Produksi Pakaian Jadi, 2011 – 2019



Pertumbuhan produksi pakaian jadi diatas sejalan dengan semakin berkembangnya kesadaran masyarakat mengenai gaya berbusana, Adanya kebutuhan dan ketertarikan masyarakat yang semakin tinggi terhadap fesyen sehingga membuat industri fesyen mengikuti perkembangan, termasuk didalamnya fesyen muslim di Indonesia, karena mayoritas penduduk di Indonesia adalah beragama Islam yang berkewajiban berbusana muslim. erdasarkan Laporan *The State Global Islamic Economy Report 2020/2021*, konsumsi fesyen muslim dunia tahun 2019 diperkirakan mencapai US$ 277 miliar, sebanyak US$ 16 miliar nya adalah jumlah konsumsi fesyen muslim Indonesia. Dirjen Industri Kecil Menengah (IKM) Kementerian Perindustrian, Euis Saidah menjelaskan bahwa, terdapat 20 juta penduduk Indonesia yang menggunakan hijab. Hal ini selaras dengan perkembangan industri fesyen muslim setiap tahun. Dari 750 ribu IKM yang ada di Indonesia, 30% nya merupakan industri fesyen muslim. Untuk dapat bertahan di persaingan dunia industri fesyen saat ini, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya, seperti material, mesin, dan modal, serta sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mengawasi kegiatan sumber daya manusia yang dimiliki agar berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan, maka diperlukan suatu system yaitu penilaian kinerja. Pelaksanaan penilaian kinerja dikatakan valid dan akurat apabila terhindar dari bias penilaian kinerja.

Begitu juga yang terjadi pada PT Siti Khadijah Nusantara, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri bidang fesyen muslim, di mana perusahaan ini memproduksi dan menjual kebutuhan-

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang menyalin atau mendistribusikan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
a. Penggunaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

kebutuhan akan fesyen muslim, seperti mukena, jubah, gamis, dan berbagai aksesoris lainnya berdasarkan keinginan masyarakat dan mengikuti trend yang sedang berkembang sekarang ini. PT Siti Khadijah Nusantara ini juga fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten maka perusahaan ini tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh hasil yang maksimal dalam melakukan penilaian kinerja.

PT Siti Khadijah Nusantara melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya untuk mengetahui sejauh mana kualitas, kuantitas, dan kinerja karyawan tersebut. Namun, dalam proses penilaian kinerja ini terdapat kendala yang menjadikan penilaian kinerja menjadi bias. Salah satu bias yang terjadi adalah adanya unsur ketidakadilan yaitu karyawan dengan kontribusi lebih untuk perusahaan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang lain, begitu juga sebaliknya karyawan yang hampir tidak memberikan kontribusi terhadap perusahaan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang baik. Hal ini berdampak pada merosotnya kinerja karyawan khususnya bagi karyawan yang sebenarnya berkontribusi lebih terhadap perusahaan namun mendapatkan hasil penilaian kinerja yang buruk. PT Siti Khadijah Nusantara didalam memotivasi karyawannya dimulai dari hal-hal kecil seperti mendengarkan keluh-kesah karyawan, mengapresiasi kerja mereka, sampai pemberian bonus kepada karyawan yang berhasil melebihi target penjualan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk menjadikan masalah tersebut kedalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Siti Khadijah Nusantara”**.

Rumusan masalah

1. Adakah pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
3. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara?
4. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Siti Khadijah Nusantara.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Siti Khadijah Nusantara.

Manfaat penelitian

1. Bersifat teoritis :
   a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta menambah informasi, pemikiran, dan wawasan, mengenai penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan kepada pihak lain yang berkepentingan.
   b. Sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
   c. Sebagai sarana melatih pemikiran secara ilmiah berdasarkan teori-teori yang dipelajari di bangku perkuliahan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bersifat praktis :
   a. Sebagai bahan referensi bagi PT Siti Khadijah Nusantara dalam memberikan penilaian kinerja karyawan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang diberikan oleh karyawan tersebut.
   b. Bagi PT Siti Khadijah Nusantara, diharapkan dapat menjadi bahan

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja yang diberikan berpengaruh kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017:9) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selain itu Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Penilaian Kinerja

Bintoro (2017:127) menjelaskan bahwa penilaian kinerja (*performance* appraisal) adalah "suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat". Sedangkan Larasati menjelaskan bahwa penilaian kinerja (2018:193) merupakan "aktivitas yang dibutuhkan untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberikan alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kepegawaian".

Indikator penilaian kinerja menurut Cascio dalam Evan dan Kempa (2016) adalah *relevance, sensitivity, reliability, acceptability*, dan *practicality*.

Motivasi

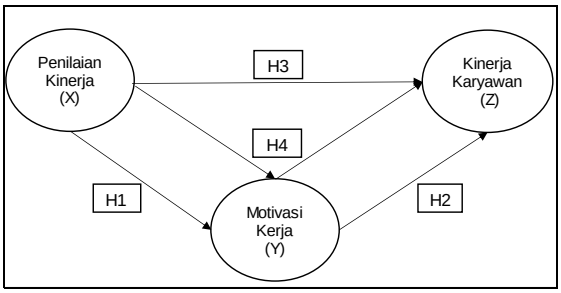
Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2017:141) adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Sedangkan pengertian motivasi menurut Afandi (2018:23) adalah "keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas".

Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) yaitu gaji, supervise, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, dan tanggungjawab.

Kerangka Pemikiran

Gambar 3

Kerangka Pemikiran



Hipotesis:

H1: Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
H3: Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
H4: Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Sugiyono (2017:4) adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hak cipta milik Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi dokumen ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Siti Khadijah Nusantara.

Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Sekaran dan Roger Bougie (2017:109) adalah rencana untuk mengumpulkan, mengukur dan menganalisis data berdasarkan persyataan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain *ex post facto* (laporan sesudah fakta) artinya bahwa variabel dan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah tersedia dan sudah terjadi. Sehingga, peneliti tidak memiliki kendali atas variabel dan hanya melaporkan apa yang sudah terjadi.

Teknik Pnegambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probabilitas secara jenuh**,** yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Siti Khadijah Nusantara.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data primer. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu kuesioner yang disebarkan sudah terdapat pilihan jawaban sehingga responden memiliki keterbatasan dalam menjawab kuesioner. Hal ini dilakukan supaya data yang diperoleh relevan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Pilihan jawaban yang terdapat dalam kuesioner terdiri dari lima jawaban dan masing-masing memiliki nilai yang berbeda.

Teknik Analisa Data

Setelah dilakukannya pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, maka data-data yang didapatkan melalui kuesioner tersebut harus diolah.

Pengolahan data untuk penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 23.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriftif

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	11	35,5%
Perempuan	20	64,5%
Total	31	100 %

Pada analisis profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 20 responden dengan presentase sebesar 64,5%, hal ini dikarenakan pihak PT Siti Khadijah Nusantara memiliki persyaratan kebutuhan untuk pekerja perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, karena perusahaan ini bergerak pada bidang fesyen muslim khususnya mukena, sehingga diperlukan model-model pemotretan untuk katalog mukena yang dipasarkan di sosial media.

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	9	29%
1 – 5 tahun	20	64,5%
> 5 tahun	2	6,5%
Total	31	100 %

Pada analisis profil responden berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase sebesar 64,5% hal ini dikarenakan PT Siti Khadijah Nusantara mulai didirikan di Indonesia pada tahun 2015 sehingga mayoritas karyawannya adalah yang sudah bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
17 - 30 tahun	30	96,8%
31 – 40 tahun	1	3,2%
Total	31	100 %

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Perpustakaan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Dilarang menggunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Pada analisis profil responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh responden adalah yang berusia 17 – 30 tahun dengan jumlah 30 responden dengan presentase sebesar 96,8%. Hal ini dikarenakan PT Siti Khadijah Nusantara merupakan perusahaan industri fesyen yang terus mengikuti perkembangan zaman, sehingga karyawan yang dibutuhkan adalah generasi milenial yang dapat mengikuti perkembangan fesyen muslim serta yang dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi seperti sosial media dalam memasarkan produknya.

Tabel 4
Profil Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
SDM	5	16,1%
Marketing	14	45,2%
Keuangan	6	19,4%
Sales	4	12,9%
Kreatif	2	6,5%
Total	31	100 %

Pada analisis profil responden berdasarkan posisi/jabatan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah yang bekerja pada bagian marketing dengan jumlah 14 responden dengan presentase sebesar 45,2%. Hal ini dikarenakan PT Siti Khadijah Nusantara merupakan perusahaan yang memproduksi mukena, pakaian dan aksesoris muslim sehingga dibutuhkan karyawan dibagian marketing yang lebih banyak agar dapat menciptakan strategi pemasaran yang tepat dan memasarkan produknya sesuai dengan target perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur kevalidan setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner di setiap variabelnya. Pada tahap uji validitas, penelitian ini dilakukan pada 31 sampel dengan menggunakan SPSS versi 23. Uji validitas menggunaan tingkat kepercayaan 95%, sehingga diperoleh nilai r tabel = 0,355. Apabila r hitung lebih besar dari 0,355 maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	X.1	0,849	0,355	Valid
	X.2	0,687	0,355	Valid
	X.3	0,857	0,355	Valid
	X.4	0,606	0,355	Valid
	X.5	0,681	0,355	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,445	0,355	Valid
	Y.2	0,837	0,355	Valid
	Y.3	0,798	0,355	Valid
	Y.4	0,808	0,355	Valid
	Y.5	0,867	0,355	Valid
	Y.6	0,845	0,355	Valid
	Y.7	0,866	0,355	Valid
	Y.8	0,877	0,355	Valid
	Y.9	0,866	0,355	Valid
	Y.10	0,639	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z.1	0,851	0,355	Valid
	Z.2	0,900	0,355	Valid
	Z.3	0,849	0,355	Valid
	Z.4	0,811	0,355	Valid
	Z.5	0,828	0,355	Valid
	Z.6	0,914	0,355	Valid
	Z.7	0,897	0,355	Valid
	Z.8	0,876	0,355	Valid
	Z.9	0,796	0,355	Valid

Berdasarkan tabel di atas, maka seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Variabel penilaian kinerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari suatu indikator yang digunakan dalam kuesioner. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien reliabilitas *Alpha* Cornbach's. Apabila nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau terpercaya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	0,792	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,933	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,955	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai instrumen yang reliabel atau dapat dikatakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah konsisten atau dapat dipercaya.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan melalui teknik uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized residual
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada persamaan pertama dijelaskan bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah antara pengamatan satu dengan yang lain terjadi ketidaksamaan varian. Apabila nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	*Sig*	Hasil
Penilaian Kinerja	0,558	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,997	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer dari variabel penilaian kinerja sebesar 0,558 dan motivasi kerja sebesar 0,997, kedua hasil ini memiliki nilai lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya adalah tidak memiliki kesamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi pada penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam data.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Penilaian Kinerja	0,185	5,403
Motivasi Kerja	0,185	5,403

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen yaitu sebesar 0,185 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,403 < 10 sehingga persamaan kedua pada pengujian ini tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini berarti bahwa variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja tidak akan berubah secara dramatis apabila dalam penelitian ini selanjutnya ditambahkan variabel bebas di dalam model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial t bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung > 2,045 (0,025 ; 29), maka variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap dua persamaan yang berbeda, berikut adalah hasil uji parsial t pada penelitian ini:

1. **Penilaian kinerja terhadap motivasi kerja**

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	T	Sig
Penilaian Kinerja	11,300	0,000

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa variabel penilaian kinerja terhadap motivasi memiliki nilai t hitung lebih dari t tabel (11,300 > 2,045) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilian

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. **Penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	T	Sig
Penilaian Kinerja	1,620	0,116
Motivasi kerja	4,075	0,000

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa variabel penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung kurang dari t tabel (1,620 < 2,045) dengan signifikansi 0,116 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilain kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t hitung lebih dari t tabel (4,075 > 2,045) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau F hitung > F tabel maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap dua persamaan yang berbeda, berikut adalah hasil uji simultan F pada penelitian ini:

1. **Penilaian kinerja terhadap motivasi kerja**

Tabel 12
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

F	Sig
127,680	0,000

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel (127,680 > 4,18) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja secara simultan atau secara bersama-sama.

2. **Penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Penilaian Kinerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

F	Sig
84,136	0,000

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel (84,136 > 3,34) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan atau secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel dependen dapat dinyatakan mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan F dalam penelitian ini:

1. **Penilaian kinerja terhadap motivasi kerja**

Tabel 14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

R Square
0,815

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hasil *R Square* memiliki nilai sebesar 0,851 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas penilaian kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
©Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

terhadap variabel terikat motivasi kerja sebesar 81,5%. Sebagian besar nilai sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

R Square
0,857

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa hasil *R Square* memiliki nilai sebesar 0,857 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 85,7%. Sebagian besar nilai sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Pada hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan karenal nilai t hitung lebih besar dari t tabel (11,300 > 2,045) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan tanpa adanya bias dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Evita, Muizu, & Atmojo, (2017) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) menyampaikan bahwa salah satu tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochmah (2017), Subekti (2021) dan Samodra (2018) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan karenal nilai t hitung lebih besar dari t tabel (4,075 > 2,045) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan maupun motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Mohtar (2019:19) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Teori motivasi Herzberg atau teori dua faktor yang di sampaikan oleh Yenni (2019) menyebutkan bahwa terdapat *motivation factors* (Faktor pemuas) yang merupakan faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang unggul diantaranya yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan promosi. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochmah (2017), Subekti (2021) dan Samodra (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan karenal nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,620 < 2,045) dan signifikansi 0,116 > 0,05. Larasati (2018:193) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas yang dibutuhkan untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, membuat keputusan yang valid, memberikan alasan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan kepegawaian. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochmah (2017) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil dalam penelitian ini, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahahleh, Alabaddi & Moflih (2019) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian hasil penelitian ini salah satunya bisa disebabkan oleh perbedaan objek. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta di Indonesia sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahahleh, Alabaddi & Moflih (2019) adalah pegawai Bank di Yordania Selatan.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,269. Sedangkan pengaruh tidak langsung penilaian kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta penialaian kinerja (X) terhadap motivasi kerja (Y) dengan nilai beta motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z), yaitu: 0,903 x 0,676 = 0,610.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,269 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,610 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja salah satunya adalah untuk memotivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Chusminah, 2019). Adanya motivasi kerja seperti pengakuan, penghargaan, prestasi kerja, promosi, dan lain-lain yang disebutkan oleh Sunyoto dalam Alamsyah dan Setyowati (2019) akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochmah (2017) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa meningkat atau menurunnya motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara sangat dipengaruhi dari hasil penilaian kinerja yang mereka peroleh.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa motivasi yang diberikan dari atasan maupun perusahaan kepada karyawan PT Siti Khadijah Nusantara sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja mereka.
3. Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara tidak berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja mereka.
4. Penilaian kinerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara, hal ini berarti bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Siti Khadijah Nusantara berpengaruh secara tidak langsung terhadap baik atau buruknya kinerja mereka, melalui adanya pemberian motivasi kerja dari atasan maupun perusahaan.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan (PT Siti Khadijah Nusantara)
   a. Penilaian kinerja yang dilakukan PT Siti Khadijah Nusantara kepada seluruh karyawan sebagai bentuk upaya pemberian *feedback* atas hasil kerja dan membantu kinerja karyawan dapat dilakukan secara konsisten dan menunjukkan data kinerja karyawan yang sesungguhnya, karena rata-rata

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBIKK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

penilaian karyawan dalam kuesioner terkait hal tersebut lebih unggul dibandingkan yang lainnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kembali mengenai keterkaitan penilaian kinerja dengan faktor organisasi seperti tujuan organisasi dan standar kerja, serta memastikan bahwa sistem penilaian kinerja dapat diterima oleh semua pihak baik karyawan maupun atasan, karena adanya rata-rata penilaian dari karyawan yang paling rendah terkait kedua hal tersebut. Keterkaitan penilaian kinerja dengan faktor organisasi ini dapat ditingkatkan melalui adanya penyusunan rencana kerja saat proses dilakukannya penilaian kinerja. Sutrisno (2016:186-187) menyatakan bahwa penyusunan rencana kerja dapat dilakukan dengan cara menyampaikan tujuan perusahaan yang harus dicapai dan menyampaikan budaya kerja yang harus diimplementasikan karyawan dalam suatu periode penilaian kinerja, sehingga akan tercipta keterkaitan antara penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan dengan faktor organisasi. Selanjutnya, supaya sistem penilaian kinerja yang dilakukan dapat diterima oleh semua pihak, perusahaan harus menghindari terjadinya masalah-masalah atau bias dalam penilaian kinerja. Mondy & Noe dalam Rismawati & Mattalata (2018:14) menyebutkan terdapat enam masalah dalam penilaian kinerja, yaitu kurangnya objektivitas, terjadinya bias "Hallo error", *leniency/strictness*, pemberian nilai tengah, bias perilaku terbaru dan bias pribadi. Apabila hal-hal tersebut dapat dihindari maka semua pihak akan dapat menerima sistem penilaian kinerja yang dilakukan. Salah satu cara untuk menghindari terjadinya bias dalam penilaian kinerja adalah dengan menggunakan metode skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS). Dessler dalam Achmad Sudiro (2019:4) menjelaskan bahwa metode BARS dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan dengan perilaku mereka, sehingga metode ini dapat mengukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat mengurangi terjadinya bias.

b. Motivasi kerja yang diberikan oleh PT Siti Khadijah Nusantara kepada karyawan perlu ditingkatkan lagi dalam hal pemberian supervisi kepada bawahan, hal ini karena nilai rata-rata yang diberikan melalui pengisian kuesioner lebih rendah dibandingkan dengan yang lainnya. Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) menyatakan bahwa pemberian supervisi kepada bawahan melalui penyediaan pembekalan dan penyelenggaraan kerja yang baik dan memadai akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Apabila atasan dapat memberikan supervisi yang tepat kepada bawahan maka karyawan akan dapat lebih produktif lagi dalam bekerja dan hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat penulis sampaikan bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan peneltian dengan variabel-variabel berbeda yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, supaya lebih banyak wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel tersebut. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas sebaiknya objek penelitian dilakukan di perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak lagi. Penulis berharap penelitian selanjutnya akan dapat lebih baik dari penelitian ini serta dapat memberikan ilmu dan pengetahuan yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Alamsyah, Mochammad Barok Triyo dan Endang Setyowati. 2019. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya*. Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya. Vol. 04, No. 01, E-ISSN: 2502-8308.

Badan Pusat Statistik. 2019. "Pertumbuhan Produksi Pakaian Jadi 2011-2019". https://www.bps.go.id

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Gava Media.

CNBC Indonesia. 2019. "Gairah Industri Fashion Indonesia", diakses 14 Juli 2019, https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20190712155341-35-84555/gairah-industri-fashion-indonesia

Cooper, E & Schindler, S. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Evan, M., & Kempa, S. (2016). *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT Romi Violeta*. Agora Vol. 4 No. 1, 396.

Evita, S. N., Muizu, W. Z., & Atmojo, R. T. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International)*. Pekbis Jurnal, 9 (1), pp. 18-32.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Gilbert Setiawan, Andreas. dan Sesilia, Odila. 2019. "Trend Industri Fesyen di Indonesia", diakses tanggal 5 Mei 2020, https://binus.ac.id/bandung/2019/12/trend-industri-fesyen-di-indonesia/

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Jannah, Khofifatul. 2021. "Pentingnya Motivasi Kerja untuk Menunjang Kinerja Karyawan", diakses tanggal 7 Oktober 2021, https://www.kompasiana.com/khofifatuljannah/615f16c924da9229552a9234/pentingnya-motivasi-kerja-untuk-menunjang-kinerja-karyawan

Jurnal manajemen. 2021. "Penilaian Kinerja Karyawan: Pengertian, Tujuan, Manfaat dan Proses", diakses tanggal 8 April 2021, https://jurnalmanajemen.com/penilaian-kinerja-karyawan/

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kementrian Perindustrian Indonesia. 2016. "Kemenperin Pacu Penumbuhan IKM Fesyen Muslim", diakses tanggal 14 Juni 2016, https://kemenperin.go.id/artikel/15553/Kemenperin-Pacu-Penumbuhan-IKM-Fesyen-Muslim

Kementrian Perindustrian Indonesia. 2019. "Industri Pakaian Jadi Catatkan Pertumbuhan Paling Tinggi", diakses tanggal 6 Mei 2019, https://www.kemenperin.go.id/artikel/20641/Industri-Pakaian-Jadi-CatatkanPertumbuhan-Paling-Tinggi

Kurnia Rochmah, Desi. 2017. *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata Kota Batu)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya. Vol 5, No 2.

Kurniawati, Endah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
Hak Cipta © Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie (IBIKKG)
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Manua, Leon. 2019. "Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan)", diakses tanggal 11 Febuari 2019. https://www.studimanajemen.com/2019/02/teori-motivasi-abraham-maslow-hierarki.html

Marjuni, Sukmawati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. I. Makassar : Sah Media

Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mohtar, Imam. 2019.*Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Mujayanti, Dwy. 2017. "Tren Perkembangan Fashion Muslim Saat ini", di akses tanggal 19 Agustus 2020, https://www.hipwee.com/opini/tren-perkembangan-model-fashion-muslim-saat-ini/

Nada Shofa, Jayanti. 2021. "Kemperin Dorong Industri Fashion Muslim Nasional Lewat MOFP", diakses tanggal 19 Maret 2021, https://www.beritasatu.com/ekonomi/748095/kemperin-dorong-industri-fesyen-muslim-nasional-lewat-mofp

Purba Yohana, Wilda. 2020. "Fashion Indonesia, Industri Kreatif yang Dipercaya akan Go Internasional", diakses tanggal 21 Desember 2020, https://www.kompasiana.com/wildapurbayohana2276/5fe0c8408ede4818705d5872/fashion-indonesia-salah-satu-industri-kreatif-yang-dipercaya-akan-go-internasional-dan-memiliki-manfaat-besar-bagi-masyarakat-dibidang-eknomi

Rahahleh, Alabaddi dan Moflih. 2019. *International Journal of Human Resource Studies.* Vol. 9 , No. 4.

Rifki Samodra, Mohammad. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Telkomsel Branch Malang*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya. Vol 6, No 2.

Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan.* Makassar : Celebes Media Perkasa.

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta Selatan 12610: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

SM, Chusminah dan R. Ati Haryati. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesahatan*. Volume 3 No. 1 Maret 2019 P - ISSN 2550-0850 E-ISSN 2550- 0791.

Subekti, Agus. 2021. *The Influence of Performance Appraisal System Towards Job Satisfaction, Motivation, As Well As Employee Performance.* IJEBAR. Vol-5, Issue-2.

Sudiro, Achmad. 2019. *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal).* Cetakan pertama. Malang: UB Press.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisni Putri, Arum. 2020. "Apa itu Bias?", diakses tanggal 27 September 2021, https://www.kompas.com/skola/read/2020/09/27/193522369/apa-itu-bias?page=all

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Perpustakaan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Wilandari, Sunarsi dan Mas'adi. 2021. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 3, No.2.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yenni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Menata. Volume 2, No. 2

Yumeida, Fransiska. 2020. "Sumber Daya Manusia terhadap Aset Perusahaan", diakses tanggal 19 Agustus 2020, https://www.kompasiana.com/chieeschscha1001/5f3ca663097f366cc95debe2/sumber-daya-manusia-terhadap-aset-perusahaan

KWIK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie