

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YIH QUAN FOOTWEAR INDONESIA

¹Dian Candra Fatihah, ²Nuniek Dewi Pramanik, ³Sa'ad Noor, ⁴Ai Nunung,
⁵Muh Kurniawan

^{1,2,3,5}Politeknik Piksi Ganesha, ⁴Universitas Muhamadiyah Bandung

¹diancandrafatihah@gmail.com, ²dewipramanikn@gmail.com, ³saadnoorkds@gmail.com,
⁴hjainunung@gmail.com, ⁵kurniawanmuhammad@live.com

ABSTRACT

This study seeks to examine the influence of motivation on employee performance at PT Yih Quan Footwear Indonesia, while also identifying factors that hinder motivation and proposing solutions to address these challenges. In today's industrial landscape, optimal employee performance is crucial, and both intrinsic and extrinsic motivation are essential in enhancing this performance. The research employed quantitative methods, involving 35 employees from PT Yih Quan Footwear Indonesia located in Batang Regency, Central Java. Data was gathered through a questionnaire comprising 20 questions. The results of the t-test revealed a calculated t value of 6.714, which exceeds the t table value of 1.6692, with a significance level of 0.001 (below 0.05), indicating a significant effect of motivation on performance. The regression coefficient of 0.563 suggests that a 1% increase in motivation correlates with a 0.563 increase in performance. The findings from the Linearity Test indicate a Deviation from Linearity value of 0.472, which is greater than 0.05, confirming a linear relationship between the independent and dependent variables. Factors that inhibit motivation include ineffective communication, pressure from high performance targets, and insufficient intrinsic motivation. To mitigate these issues, the researchers recommend enhancing communication, balancing workloads, and establishing clear career advancement opportunities. This research aims to contribute to initiatives aimed at improving employee performance within the organization.

Kata kunci : performance, employee performance, motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yih Quan Footwear Indonesia, serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan solusi untuk mengatasinya. Dalam era industri saat ini, kinerja karyawan yang baik sangat penting, dan motivasi, baik internal maupun eksternal, berperan dalam mendukung kinerja tersebut. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 35 peserta yang merupakan karyawan PT Yih Quan Footwear Indonesia di Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berisi 20 pertanyaan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 6,714 lebih besar dari t tabel 1,6692 dengan nilai signifikansi 0,001 (di bawah 0,05), yang menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% nilai motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,563. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat nilai Deviation from Linearity sebesar 0.472 > 0.05 Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan linier. Faktor penghambat motivasi meliputi komunikasi yang kurang efektif, tekanan dari target kerja yang tinggi, dan kurangnya motivasi intrinsik. Untuk mengatasi hambatan tersebut, peneliti menyarankan peningkatan komunikasi, penyeimbangan beban kerja, dan penyediaan jalur karier yang jelas. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci : kinerja, kinerja karyawan, motivasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah termasuk elemen penting bagi perusahaan. Modal manusia penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai visinya tanpa SDM berkualitas. Akibatnya, SDM harus dikelola untuk kinerja dan ketersediaan. Kinerja-baik karyawan akan mencerminkan keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan bergantung pada bagaimana perusahaan memperlakukan mereka, jika karyawan diperlakukan secara manusiawi, kemungkinan besar mereka akan terus bekerja dan bahkan lebih baik. Perusahaan yang melakukan pekerjaan yang baik sehingga dapat meningkatkan martabat dan harkatnya disebut manusiawi. Dengan upah yang sesuai, karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Selain itu, sarana perusahaan harus tersedia dan layak untuk memenuhi harapan karyawan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang. Selain itu, yang paling penting adalah jaminan keselamatan dan kecelakaan. Karena kondisi ini, karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan. Ini pasti akan mendorong karyawan untuk tetap setia pada perusahaan dan meningkatkan semangat kerja, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Yih Quan Footwear Indonesia untuk memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. PT. Yih Quan Footwear Indonesia memproduksi alas kaki yaitu Sepatu dengan tujuan Ekspor, jadi kinerja karyawan yang baik dan terarah diperlukan untuk menghasilkan produk berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami gambaran umum tentang dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Yih Quan Footwear Indonesia, faktor-faktor yang menghambat dampak ini, dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Yih Quan Footwear Indonesia ?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Yih Quan Footwear Indonesia ?
3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Yih Quan Footwear Indonesia ?

Rumusan masalah ini akan dijawab melalui penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Motivasi, menurut Marwansyah (2010), "adalah suatu hal yang membuat semangat atau dorongan kerja". Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja organisasi karena orang-orang yang termotivasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik. Karyawan yang memiliki motivasi dapat bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak. Kesuksesan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan disebut kinerja. Kinerja karyawan terdiri dari kualitas atau kuantitas output serta kemahiran kerja. Karena jika karyawan bekerja dengan andal, kualitas dan kuantitas produk yang dibuat akan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi, menurut Ardana et al. (2012), "ialah penggerak semangat kerja" (p. 193). Menurut Suparyadi (2015:115), motivasi merupakan dorongan atau dorongan yang dapat membangkitkan seseorang untuk memiliki tujuan dan standar yang harus dicapai. Dengan kata lain, karyawan akan termotivasi oleh motivasi yang diberikan kepada mereka. untuk

menjadi lebih rajin dalam bekerja, dengan harapan kinerja karyawan akan meningkat. Frederick Herzberg (1966) menyatakan bahwa ada dua komponen yang mempengaruhi motivasi karyawan: faktor hygiene (yang mendorong karyawan untuk merasa tidak puas) dan faktor motivator (yang mendorong karyawan untuk merasa puas dalam bekerja).

Menurut Herzberg, faktor motivator adalah kondisi intrinsik di mana seseorang memiliki keinginan untuk bekerja mati-mati sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka sendiri. Jika kondisi ini tidak ada, pekerjaan tidak menunjukkan kepuasan yang tinggi. Faktor-faktor ini termasuk (1) prestasi—dalam praktiknya, pekerjaan harus memberi karyawan kesan bahwa mereka bekerja dengan baik. Pelaksanaan suatu pekerjaan yang sulit tetapi menguntungkan akan membuat karyawan merasa bangga akan diri mereka sendiri, (2) pengakuan, yang biasanya datang dari atasan yang memuji dan mengakui karyawan karena telah berhasil melakukan pekerjaan, (3) tanggung jawab, di mana karyawan harus merasa "memiliki" pekerjaan mereka, dan (4) hakikatnya pekerjaan, di mana karyawan harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Mereka dapat mempelajarinya di tempat kerja atau di sebuah forum pelatihan yang formal (6). Perusahaan juga harus memberikan peluang promosi karyawan. Motivasi internal adalah istilah lain untuk motivasi. "Motivasi internal ialah suatu keinginan yang bermula dari dalam diri seseorang", kata Sutrisno (2010). Karyawan dapat bekerja dengan baik karena mereka menyukai pekerjaan mereka yang membuat mereka bahagia.

Selain itu motivasi juga merupakan proses yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mendorong anak buahnya agar dapat bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran organisatorium sebagai alat untuk memuaskan keinginan pribadi mereka sendiri (Adikoesoemo, 2003). Beberapa peneliti menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi. (Fatimah et al., 2018)

Sementara itu motivasi kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Karena baik atau buruk kinerja sebuah perusahaan salah satunya terlihat dari motivasi kerja para karyawannya. Pegawai yang bersedia bekerja tepat waktu, mematuhi prosedur kerja untuk melakukan aktivitas dan pekerjaan kantor selama jam kerja, mematuhi perusahaan atau instansi, dll. Mereka selalu ingin mengikuti aturan yang ditetapkan. Dalam hal ini, motivasi menciptakan dorongan untuk menginspirasi seseorang untuk melakukan apa yang ia lakukan. (Setiani et al., n.d.)

Keadaan eksternal di mana pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang menghalangi mereka untuk bekerja keras dan memotivasi mereka lebih sedikit. Aspek-aspek ini meliputi: (1) kebijakan perusahaan, yang dalam hal ini mengharuskan perusahaan untuk selalu adil dan memiliki standar yang jelas untuk setiap karyawan; (2) pengawasan, yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengawasan yang menyeluruh dan objektif; (3) Hubungan: Memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan sangat penting. (4) Ruang kerja, fasilitas, dan lingkungan harus aman, nyaman, dan higienis. (clean and healthy). (5) Gaji atau upah: Pembayaran harus wajar, adil, dan sesuai. Pekerja juga harus bersaing karena mereka biasanya membandingkan gaji dan tunjangan dengan perusahaan lain di industri yang sama. (6) Keamanan: Bisnis harus memastikan bahwa pekerja merasa aman dan nyaman di tempat kerja, bebas dari rasa takut PHK.

Pimpinan perusahaan harus memperhatikan produktivitas karena itu berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang ada. Jika produktivitas naik maka visi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan juga pasti dapat meningkat dengan pesat. Peningkatan produktivitas bergantung pada kinerja karyawan, jadi perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara et al. (2009) Kinerja karyawan adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan kepercayaan yang telah diberikan kepada mereka. Robbins, et al. (2006) dalam buku kinerja karyawan, mengatakan bahwa

ada beberapa indikator untuk menguji kinerja karyawan, yakni; (a) kualitas kerja, merupakan sebuah integritas karyawan terhadap keahlian dan apresiasi karyawan dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (b) kuantitas kerja yakni sebuah total angka yang dinyatakan dalam unit dan rangkaian aktivitas yang diselesaikan dalam pekerjaan, (c) ketepatan waktu dalam menyelesaikan sebuah aktivitas dengan cermat akan memaksimalkan waktu yang ada dengan kegiatan lain dalam pekerjaan, (d) Efektivitas dalam konteks ini merujuk pada peningkatan output setiap unit dengan memanfaatkan sumber daya organisasi sebaik mungkin, termasuk uang tunai, tenaga kerja, dan bahan baku. (e) komitmen dalam hal ini berupa tanggungjawab di mana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya terhadap perusahaan.

Tidak bisa dipungkiri jika kualitas kerja suatu perusahaan ditentukan salah satunya dari kualitas kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang sebenarnya harus dinilai oleh setiap pemimpin perusahaan, untuk mengetahui karyawan mana yang berkinerja baik sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan secara tepat. (Kasmir, 2016) bahwa Kinerja yaitu efek kerja dan perbuatan kerja yang diraih dalam implementasi pekerjaan dan kewajiban untuk batas waktu tertentu. Menurut (Afandi, 2018), kinerja yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh individu ataupun perkumpulan-perkumpulan pada satu organisasi sebanding sama kekuasaan dan komitmen untuk memenuhi sesuatu yang diinginkan organisasi sesuai dengan moral dan etika. (Apriyanti et al., 2022)

Definis kinerja dikutip dari Robbin (2016:260) yaitu pencapaian hasil oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan berlaku untuk pekerjaan tersebut. Atau dapat disimpulkan jika kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil kerja karyawan dalam melakukan proses tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Meningkatnya kinerja karyawan tentu akan memberikan dampak positif bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu karyawan yang memiliki kinerja baik, kreatif, inovatif dan optimal tentu sangat membantu dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. (Fatimah et al., n.d.)

Oleh karena itu, kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai hubungan satu sama lain dalam setiap organisasi. Motivasi di tempat kerja adalah salah satu dari beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ini membantu karyawan mendapatkan dorongan untuk membuat hal-hal yang diperlukan guna tercapainya tujuan mereka

METODOLOGI

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan deskriptif dalam penelitian ini. Pendekatan deskriptif semata-mata mengumpulkan data dasar tanpa melihatnya, mencoba hipotesis, membuat ramalan, atau menemukan makna lain. Studi ini melibatkan pelaksanaan metode survei.

Tempat penelitian ini adalah PT. Yih Quan Footwear Indonesia, yang berlokasi di Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Penulis menggunakan rumus Slovin dalam menentukan sampling data.

Rumus-Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dalam mengumpulkan dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting. Menurut Sugiyono (2012:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain dan populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. (Fatimah et al., 2019)

Sebanyak 35 orang dari total populasi 111 orang, yang menjawab dikumpulkan sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala likert atau kuisioner dengan jumlah pertanyaan 20 butir. Pengaruh variable-bebas terhadap variable-terikat diuji dengan menggunakan analisa regresi-linear sederhana. dorongan sebagai variabel (X) dan kinerja yang merupakan variabel (Y). Selain itu, digunakan uji asumsi klasik seperti linearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan multikoleniaritas.

Untuk menentukan sejauh mana variabel independen, variabel prediktor, atau variabel X mempengaruhi variabel dependen, variabel respons, atau variabel Y, analisis regresi linier sederhana—juga disebut analisis regresi linier sederhana dalam bahasa Inggris—digunakan. Berikut adalah syarat-syarat untuk memenuhi syarat menggunakan analisis regresi linier sederhana: Untuk memastikan apakah data penelitian memiliki distribusi normal, tiga persyaratan harus dipenuhi: (1) ukuran sampel harus sama; (2) jumlah variabel yang dikumpulkan harus sama; dan (3) uji normalitas harus diterapkan. Distribusi normal ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05, sedangkan distribusi yang tampak tidak normal ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05.

Uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa banyak variabel prediktor dalam model regresi linier dasar memiliki hubungan linier yang kuat. Model regresi yang baik memiliki variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi. Uji asumsi multikoleniaritas tidak memenuhi asumsi ini.

Dalam model regresi, uji asumsi klasik termasuk uji heteroskedastisitas. Di sini, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah suatu syarat yang wajib terpenuhi pada model regresi. Saat tanda atau masalah heteroskedastisitas muncul, hasil analisis regresi akan diragukan lagi. Uji heteroskedastisitas mengevaluasi variasi nilai residual selama periode pengamatan tertentu. Ada beberapa upaya untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, seperti dilakukan (1) uji glejser, (2) uji Linieritas, dan (3) melihat pola gambar scatterplot. Namun, yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat pola gambar scatterplot, dengan ketentuan bahwa (1) titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, (2) titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah angka 0.

Apakah setidaknya dua variabel memiliki hubungan linear dengan signifikan adalah tujuan umum dari pengujian linearitas. Untuk korelasi yang baik, ada hubungan linear terhadap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen berlaku jika nilai deviasi dari nilai signifikansi linear lebih besar dari 0,05. Namun, ketika nilai deviasi skala normal kurang dari 0,05, tidak terdapat hubungan linear signifikan antara variabel dependen dan variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		B	Unstand ardize d Coeffi cients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.583	5.874		6.569	<,001
	Motivasi	.563	.084	.760	6.714	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya adalah $Y = a + bX$

$$Y = 38.583 + 0.563X$$

Persamaan regresi di atas diterjemahkan sebagai berikut:

1. Besar Konstanta 38.583, artinya adalah nilai konsisten variable kinerja yaitu sebesar 38.583
2. Besar Koefisien regresi-X 0.563, atau dapat disimpulkan bahwa setiap ada penambahan 1% nilai motivasi, nilai kinerja bertambah besar 0.563. Koefisien regresi yang bernilai positif, hubungan yang positif ditunjukkan antara motivasi dan kinerja baik, semakin besar pengaruh motivasi, semakin baik kinerja karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.565	4.67439

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Nilai R^2 0.577 bermakna bahwa motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 57,7% yang berarti sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hasil Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, nilai tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai lebih dari atau sama dengan 0,05 dinyatakan normal, nilai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dapat dinyatakan tidak normal.

1. 1 Sample Klmogorov-Smrnov Tes

		Unsta ndar	
N		35	
Nrml Prmeters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Dev	4.60514059	
Mst Extrem Difference	Abs	.086	
	Pstv	.086	
	Ngvtv	-.067	
Tes Statistik		.086	
Asmp. Sig (2 tailed) ^c		.200 ^d	
Mont Crlo Sig. (2ta iled) ^e	Sig	.734	
	99% Confiden Intrvl	Lwr Bnd	.722
		Upr Bnd	.745

Berdasarkan nilai uji normalitas tersebut, data terdistribusi normal karena memiliki nilai sig. sebesar $0.200 > 0.05$.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, besarnya nilai pergeseran faktor inflasi, atau VIF, digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya multikolinieritas. VIF Jika di bawah atau kurang dari 10 dan tolerance value di atas atau kurang dari 0,1 maka dianggap tidak ada multikolinieritas.

Berdasarkan hasil data di atas, diketahui bahwa banyak titik data menyebar di sekitar angka nol, yaitu ada yang di atas dan ada yang di bawah, penyeberan berbagai titik data di atas juga tidak membuat pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali, serta tidak terdapat pola pada titik data. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan tidak ada masalah heteroskedastisitas, dengan demikian dapat memenuhi regresi yang baik dan ideal.

4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika nilai Sig. deviation dari linearitas lebih dari 0,05, variabel independen dan dependen memiliki hubungan linier. Di sisi lain, tidak ada hubungan linier antara variabel independen dan dependen jika nilai Sig. deviation dari linearitas lebih kecil dari 0,05.

2. ANOVA-Table

			Sum of-Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Kinerja * Motivasi	Btwn Grps	(Cmbnd)	1363.052	18	75.725	3.534	.007
		Linearity	984.837	1	984.837	45.962	<,001
		Deviation from Linearity	378.216	17	22.248	1.038	.472
Within Groups			342.833	16	21.427		
Total			1705.886	34			

Berdasarkan Anova table di atas, dapat dilihat nilai Deviation-from-Linearity sebesar $0.472 > 0.05$ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabe independen dan dependen memiliki hubungan linier.

5. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.583	5.874		6.569	<,001
	Motivasi	.563	.084	.760	6.714	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Nilai t-hitung $> t$ -tabel ($6,714 > 1,6692$). Sehingga dapat disimpulkan jika motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,"

yang berarti semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Kesimpulan ini didasarkan pada dua variabel pengambilan keputusan yang disebutkan di atas.

PENUTUP

Dari hasil penelitian pada bab Pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi didapati bahwa Koefisien regresi X sebesar 0.563, atau dapat dinyatakan setiap terdapat penambahan 1 % motivasi, maka kinerja bertambah sebesar 0.563. Koefisien regresi mendapatkan hasil nilai positif, menunjukkan hubungan positif terhadap motivasi pada kinerja, semakin besar pengaruh motivasi, semakin baik kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian determinasi nilai R^2 adalah 0,577. Ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi berpengaruh kepada variabel kinerja-karyawan sebesar 57 %. Sedangkan sisanya 43 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan pada PT. Yih Quan Footwear Indonesia dapat ditarik kesimpulan bahwa beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam Pengaruh Motivasi kepada Kinerja Karyawan adalah komunikasi yang kurang efektif yaitu ketidakjelasan dalam penyampaian pendapat oleh karyawan atau feedback dari atasan, tekanan dan stres dari target kerja yang terlalu tinggi, dan kurangnya motivasi intrinsik yaitu ketidakcocokan antara pekerjaan dengan minat atau tujuan pribadi karyawan.
4. Untuk mengatasi hambatan dalam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menurut peneliti ada beberapa upaya yang dapat dilakukan, memperlancar komunikasi dengan cara melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengetahui efektivitas program motivasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, menyeimbangkan beban kerja dengan cara memastika beban kerja dibagi secara merata di antara karyawan untuk menghindari stres yang berlebihan, berikan pelatihan yang relevan agar karyawan merasa berkembang secara profesional dan sediakan jalur karier yang jelas sehingga karyawan memiliki tujuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

Hasil dari Uji t yang termasuk dalam Uji Hipotesis menunjukkan Nilai thitung > dari Nilai ttabel adalah $6,714 > 1,6692$ dan Nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi (X). "Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan," yang berarti semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Kesimpulan ini didasarkan pada dua variabel pengambilan keputusan yang disebutkan di atas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

- Apriyanti, D. D., Oktaviyanti, N. T., & Fatihah, D. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 221. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.486>
- Arinda, P., Pongtuluran, Y., & AS, D. L. (2016). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Rsud AM Parikesit Tenggara Seberang*. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 183-192.
- Azhad, M. N. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fatihah, D. C., Darmawanti, N., Keuangan, A., Piksi, P., & Bandung, G. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERAWAT DI RS AMN SUBANG PTPN VIII* (Vol. 2, Issue 1).
- Fatihah, D. C., Dewi, D., Desmawati, R., Piksi, P., & Bandung, G. (2019). *PENGARUH PEMASARAN LANGSUNG TERHADAP PERILAKU KONSUMEN BISNIS MENGGUNAKAN MEETING PACKAGE DI GRAND TJOKRO HOTEL BANDUNG*. In *TAHUN* (Vol. 3, Issue 2).
- Fatihah, D. C., Nunung, H. A., Hernawati, E., Amalia, A., Administrasi, P., Politeknik, K., & Ganesha, P. (n.d.). Pengaruh Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT Medion Farma Jaya Cimareme. In *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 9, Issue 1).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Setiani, A., Wardiani, A., Fatihah, D. C., Keuangan, A., Piksi, P., Bandung, G., Kunci, K., & Kompensasi, : (n.d.). *DI KANTOR KECAMATAN SERANG PANJANG SUBANG*.
- Silaen, N. Syamsuriansyah. Chairunnisah, R. Mahriani, R. S. E. Tanjung, R. Triwardhani, D. Masyuroh, A. H. A. Satriawan, D. G. Arifudin, A. S. L. O. Rialmi, Z. Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Yanuari, Y. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.