**ABSTRAK**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator-indikator antara lain kualitas hasil kerja yang belum maksimal dan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Hal ini disebabkan karena belum terjalinnya proses komunikasi yang baik antara manager dan karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi serta usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yang menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelitian pustaka dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan dengan membuat presentase hasil jawaban. Hasil penelitiannya adalah bahwa motivasi yang sudah dilaksanakan pada PT. Gelatik Supra Bandung yaitu pelaksanaan program dan penyampaian informasi yang kurang jelas, tidak terdapatnya jenjang karir, tidak adanya hubungan timbal balik, tidak adanya bentuk penghargaan atau pujian kepada karyawan, dan kurangnya kerjasama antara manager dan karyawan.

Kinerja karyawan belum dicapai secara optimal. Hal ini terbukti dari hasil pekerjaan dan kecepatan waktu yang belum maksimal. Sedangkan kinerja berdasarkan perilaku kerja maupun sifat pribadi seperti disiplin, memiliki pengetahuan dan semangat kerja telah dicapai dengan baik. Selain itu, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gelatik Supra Bandung sebesar 79,92 % dan sisanya 20,08 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yaitu kepemimpinan, pelatihan dan jenjang karir.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung antara lain kurangnya proses komunikasi yang baik, kurangnya kedekatan antara manager dan karyawan. Usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut adalah perusahaan mengadakan pendekatan-pendekatan kepada karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kinerja karyawan belum optimal dikarenakan pelaksanaan motivasi belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Saran-saran yang diberikan dalam motivasi karyawan hendaknya manager dan karyawan tidak menjaga jarak serta adanya program meeting koordinasi bagi karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja