

ABSTRAK

Grosir Sri Mandiri merupakan salah satu usaha grosir yang berlokasi di Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan permasalahan terkait motivasi kerja karyawan yang belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang kurang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Grosir Sri Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran angket kepada 30 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 95,6% menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin, keterampilan teknis, SOP, serta beban kerja.

Saran yang dapat peneliti berikan adalah perlunya peningkatan sistem kompensasi dan insentif, pemberian penghargaan non-finansial, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri. Dengan langkah tersebut, diharapkan motivasi kerja karyawan meningkat dan berdampak pada kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sri Mandiri Wholesale is one of the wholesale businesses located in west Bandung regency. Based on preliminary observations, it was found that employees' work motivation was not yet optimal, which had an impact on achieving less-than-maximum performance.

This study aims to determine the extent of the influence of work motivation on employee performance at Sri Mandiri Wholesale. The research method used is a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires distributed to 30 respondents using a total sampling technique. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination.

The results show that work motivation (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The coefficient of determination (R^2) is 95.6%, indicating that almost all variations in employee performance are influenced by work motivation, while the remaining 4.4% is influenced by other factors beyond this study, such as work environment, organizational culture, individual discipline, technical skills, standard operating procedures, and workload.

The researcher suggests that the company improve its compensation and incentive system, provide non-financial rewards, and offer opportunities for employee self-development. These efforts are expected to increase work motivation and lead to better employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

RINGKESAN

Grosir Sri Mandiri mangrupikeun salah sahiji usaha grosir anu aya di Kabupaten Bandung Barat. Tina hasil observasi awal, kapanggih yén motivasi damel karyawan teu can optimal, anu ngakibatkeun kana kinerja anu kirang maksimal.

Panelitian ieu gaduh tujuan pikeun nganalisis sabaraha ageng pangaruh motivasi damel kana kinerja karyawan di grosir Sri Mandiri. Méthode panalitianna nyaéta kuantitatif kalayan pendekatan déskriptif. Data dikumpulkeun ngaliwatan observasi, wawancara, jeung panyebaran angkét ka 30 responden kalayan téhnik total sampling. Analisis data ngagunakeun uji validitas, reliabilitas, régresi linier sederhana, uji t, jeung koefisien determinasi.

Hasil panalungtikan nunjukkeun yén motivasi damel (X) gaduh pangaruh positif jeung signifikan kana kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) ngahontal 95,6%, hartina ampir seueur variasi kinerja karyawan dipangaruhan ku motivasi damel, sedengkeun 4,4% deui dipangaruhan ku faktor séjén di luar panalungtikan ieu, sapertos lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin individu, kaahlian téknis, SOP, jeung beban kerja.

Saran anu panaliti tiasa sampekeun, kanggo ningkatkeun sistem kompensasi jeung insentif, méré pangajén non-finansial, sarta nyadiakeun kasempetan pikeun ngembangkeun diri karyawan. Léngkah-léngkah ieu dipiharep tiasa ningkatkeun motivasi damel sarta ngakibatkeun kana kinerja karyawan anu leuwih optimal.

Kecap Konci : Motivasi Damel, Kinerja Karyawan