

MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN: SEBUAH ANALISIS DESKRIPTIF DAN REGRESI PADA CV. CEMARA FOOD TALUN BLITAR

¹Robith Fahrur Rozi, ²Suryo Hadi Kusumo, ³Edial Nanang Setiawan
^{1,2}Universitas Anwar Medika, Sidoarjo, Indonesia
³Universitas Islam Balitar, Blitar, Indonesia
Corresponden Author: robith222@gmail.com

ABSTRAK

Isu UMKM yang kian ramai diperbincangkan bahwasanya UMKM adalah ujung tombak ekonomi makro suatu negara menimbulkan banyaknya UMKM rintisan maupun yang sudah lama berdiri semakin memperkuat usahanya. Namun demikian apakah kinerja dan motivasi karyawan UMKM tersebut telah sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. CemaraFood Blitar. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan CV. CemaraFood Blitar sejumlah 32 responden. Statistik deskriptif merupakan pendekatan yang paling efektif dengan menggunakan analisis rentang skala dan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan CV. Cemara Food Talun Blitar, di mana semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, ditemukan kelemahan dalam aspek pengembangan diri seperti pelatihan dan peningkatan keterampilan, yang berpotensi menimbulkan stagnasi jika tidak ditangani.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, CV. Cemara Food Talun Blitar

ABSTRACT

The growing discourse on Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), often regarded as the backbone of a country's macroeconomic stability, has encouraged both newly established and long-standing MSMEs to further strengthen their businesses. However, questions remain regarding whether the performance and motivation of MSME employees align with expectations. The purpose of this study is to examine the level of employee motivation and performance, as well as the influence of motivation on the performance of employees at CV. CemaraFood Blitar. Data were collected through questionnaires distributed to all 32 employees of CV. CemaraFood Blitar. Descriptive statistics were employed as the most effective approach, using scale range analysis and simple regression. The findings reveal that work motivation has a positive and significant effect on the performance of packaging employees at CV. Cemara Food Talun Blitar, indicating that higher motivation leads to improved performance. Nevertheless, weaknesses were identified in aspects of self-development, such as training and skill enhancement, which may potentially cause stagnation if left unaddressed.

Keywords: Motivation, Employee Performance, CV. Cemara Food Talun Blitar

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dengan memaksimalkan keunggulan yang dimiliki, salah satunya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sebab kinerja karyawan menjadi tolok ukur produktivitas sekaligus pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya (Hasibuan 2007). Kinerja tersebut bukan hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap, tindakan, serta dorongan yang ada pada diri karyawan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Sejalan dengan itu Murphy (dalam Sarif et al., 2020) memperluas pemahaman tersebut dengan menjelaskan bahwa kinerja mencakup seperangkat perilaku serta hasil kerja yang relevan dengan tujuan organisasi, sehingga jelas berkaitan dengan keberhasilan perusahaan. Pandangan ini diperkuat oleh Wibowo (2007) yang menegaskan bahwa kinerja tidak hanya mengacu pada apa yang dikerjakan, melainkan juga bagaimana pekerjaan itu diselesaikan, sehingga dapat dijadikan tolok ukur kesesuaian antara rencana dan hasil. Dengan demikian, dari berbagai pandangan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup aspek perilaku, sikap, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus memberikan dampak positif bagi perkembangan pribadi karyawan.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan utama suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja mencerminkan pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal

untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai memberikan kontribusi signifikan terhadap hasil keseluruhan lembaga maupun perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara tepat agar mampu menghasilkan output kerja yang optimal, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Yusran dan Sodik 2018). Pengelolaan SDM juga menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam mengembangkan potensi tenaga kerja sekaligus memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator utama untuk menilai kinerja, yaitu: (1) Kuantitas, yang merujuk pada jumlah tugas atau output yang dihasilkan sesuai bidang pekerjaan; (2) Kualitas, yang menilai mutu hasil kerja berdasarkan baik buruknya kinerja serta kepuasan perusahaan; dan (3) Efisiensi, yang terkait dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas sesuai perencanaan, sehingga berpengaruh langsung terhadap produktivitas perusahaan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek kemampuan dan keterampilan, tetapi juga erat kaitannya dengan faktor internal yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dorongan tersebut berfungsi sebagai energi yang menggerakkan individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, motivasi menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi tinggi rendahnya pencapaian kinerja karyawan.

Motivasi menjadi dorongan utama yang menggerakkan individu untuk bertindak dan menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Amanah (2020), motivasi kerja merupakan daya penggerak yang membuat seseorang mau bekerja secara efektif dan terpadu untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus kepuasan pribadi. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, serta memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas bahkan munculnya konflik dalam lingkungan kerja.

Motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja individu di organisasi. Salah satu teori yang banyak digunakan

adalah teori ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer sebagai penyempurnaan hierarki kebutuhan Maslow (Wilson, 2012). Teori ini membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kategori, yaitu eksistensi (gaji, keamanan, kondisi kerja), keterkaitan (hubungan sosial dan kerja sama), serta pertumbuhan (pengembangan diri dan karier).

Keunggulan teori ERG terletak pada prinsip frustrasi-regresi, yaitu kemungkinan individu kembali pada kebutuhan yang lebih rendah apabila kebutuhan yang lebih tinggi sulit terpenuhi. Dengan sifatnya yang lebih fleksibel dibanding teori Maslow, teori ERG dinilai lebih relevan untuk memahami motivasi karyawan dalam konteks kerja modern.

Untuk mengukur motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini digunakan indikator yang merujuk pada teori motivasi Robbins, khususnya teori ERG yang dikembangkan oleh Alderfer (dalam Robbins and Judge 2021). Indikator tersebut mencakup tiga dimensi, yaitu kebutuhan eksistensi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar fisik dan material seperti gaji, kondisi kerja yang aman dan nyaman, stabilitas serta fasilitas pendukung; kebutuhan keterkaitan yang menekankan pentingnya hubungan sosial positif serta penghargaan dalam lingkungan kerja; dan kebutuhan pertumbuhan yang mencakup dorongan untuk berkembang, mengaktualisasikan potensi diri, serta memperoleh pengakuan atas prestasi.

Dalam konteks usaha kecil dan menengah (UMKM), faktor motivasi karyawan memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan perusahaan besar. UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), tetapi juga membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Salah satu UMKM yang berperan dalam hal ini adalah CV. Cemara Food Talun Blitar, sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak 1991 dan dikenal dengan produk unggulannya yaitu kecap Cemara. Perusahaan ini mempekerjakan kurang lebih 50 orang karyawan, sebagian besar dari masyarakat sekitar.

Meskipun mampu bertahan cukup lama di tengah persaingan bisnis, data produksi CV. Cemara Food periode 2024 menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target dan capaian riil pada beberapa bagian, terutama di proses

pengemasan petis kecil dengan capaian hanya 62,5% dari target. Selain itu, tingkat absensi karyawan pada bagian tertentu juga terbilang tinggi. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor non-teknis, khususnya motivasi, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan (Yulanda 2017; Syardiansah *et.al.*, 2021). Namun, terdapat pula temuan yang menunjukkan perbedaan tingkat pengaruhnya tergantung kondisi tertentu (Wati *et.al.*, 2021). Inkonsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada analisis motivasi dan kinerja karyawan di CV. Cemara Food Talun Blitar melalui pendekatan deskriptif dan regresi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Cemara Food yang beralamat di Jl. Raya Barat No.19, Sumberejo, Kecamatan Talun, Kabupaten Blitar, Jawa Timur. Objek penelitian difokuskan pada karyawan bagian pengemasan petis karena divisi ini memiliki capaian kinerja yang relatif lebih rendah dibandingkan bagian lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang memungkinkan pengukuran tingkat motivasi dan kinerja karyawan secara terukur.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian pengemasan petis CV. Cemara Food yang berjumlah 32 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan catatan internal perusahaan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi

kemauan karyawan untuk bekerja, dengan indikator kebutuhan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan indikator kuantitas dan ketepatan waktu. Kedua variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5).

Data dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 23 melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji t parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kontribusi motivasi terhadap variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum CV. Cemara Food

CV. Cemara Food adalah usaha kecil menengah (UKM) yang berdiri sejak 1991 di Talun, Blitar, dan bergerak di bidang industri makanan dengan produk utama kecap berbahan dasar kedelai dan gula merah. Usaha ini dirintis oleh Ny. Sumiati, yang pada awalnya memasarkan produk secara mandiri di pasar lokal hingga kemudian berkembang dan memperoleh berbagai legalitas usaha seperti SIUP serta izin dari Departemen Kesehatan. Saat ini, pemasaran produk telah menjangkau Blitar, Tulungagung, Kediri, hingga Malang.

Lokasi usaha yang berada di tepi jalan utama memberikan keuntungan dalam hal distribusi, akses tenaga kerja lokal, serta kedekatan dengan sumber bahan baku seperti kedelai dan gula merah. Sistem produksi dijalankan secara padat karya dengan melibatkan masyarakat sekitar, khususnya ibu rumah tangga, sehingga selain menekan biaya operasional, juga memberi kontribusi sosial dalam penciptaan lapangan kerja.

Struktur organisasi perusahaan disusun secara sederhana namun efektif, meliputi pimpinan, wakil pimpinan, bagian produksi dan pengemasan, pemasaran, gudang, serta keuangan dan administrasi. Masing-masing bagian memiliki tugas spesifik untuk memastikan kelancaran proses

produksi, pengelolaan stok, distribusi produk, hingga pencatatan keuangan. Dengan struktur ini, operasional perusahaan dapat berjalan teratur dan efisien.

Deskripsi Kinerja dan Motivasi Karyawan CV. Cemara Food

Penentuan atau pengambilan keputusan terkait deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini dilaksanakan dengan analisis rentang skala, yaitu pengukuran skala yang telah ditentukan dengan mengkategorikan rentang-rentang sesuai dengan kriteria yang dimaksudkan. Sebagaimana skali likert yang digunakan untuk pengukuran variabel, rentang skala dalam penelitian ini menggunakan 5 kategori layaknya skala likert.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Skor	Kriteria
1	Y1	157	Sangat Tinggi
2	Y2	156	Sangat Tinggi
3	Y3	159	Sangat Tinggi
4	Y4	166	Sangat Tinggi
5	Y5	154	Sangat Tinggi
Skor Rata-rata		158,4	Sangat Tinggi

Sumber: data kuesioner diolah 2025

Rata-rata skor variabel kinerja karyawan tercatat sebesar 158,4 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum responden menilai kinerja karyawan sudah sangat baik. Namun demikian, kondisi tersebut tidak sepenuhnya selaras dengan hasil observasi pra-penelitian yang memperlihatkan masih kurang optimalnya kinerja pada bagian pengemasan. Perbedaan ini mencerminkan adanya dualisme antara persepsi subjektif karyawan yang merasa telah bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab, dengan capaian objektif yang ditunjukkan melalui data perusahaan yang masih menunjukkan adanya kesenjangan output produksi.

Perbedaan antara temuan penelitian dan hasil observasi awal dapat dipahami melalui dua kemungkinan. Pertama, penilaian karyawan terhadap kinerjanya cenderung bersifat subjektif, karena didasarkan pada usaha serta tanggung jawab yang menurut mereka telah dijalankan, bukan pada pencapaian objektif yang terukur. Kedua, faktor

eksternal seperti sistem pembayaran berbasis borongan maupun ketidakseimbangan beban kerja fisik, khususnya pada bagian pengemasan, dapat memengaruhi capaian produksi tanpa mengurangi pandangan positif karyawan terhadap kinerja mereka sendiri. Sehingga perbedaan asumsi antara pihak pimpinan perusahaan atau pengelola dengan karyawan menjadi hal yang wajar yang kaitanya dengan kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Motivasi (X)

No.	Item	Skor	Kriteria
1	X1.1	131	Tinggi
2	X1.2	133	Tinggi
3	X1.3	130	Tinggi
4	X1.4	130	Tinggi
5	X1.5	82	Rendah
Skor Rata-rata		121.2	Tinggi

Sumber: data kuesioner diolah 2025

Hasil deskripsi variabel motivasi (X1) berdasarkan lima indikator menunjukkan bahwa empat item (X1.1–X1.4) memperoleh skor di atas 130 dan tergolong tinggi, yang berarti sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang baik pada aspek-aspek tersebut. Sebaliknya, item X1.5 hanya mencapai skor 82 dan masuk kategori rendah, menandakan karyawan merasa kurang mendapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan kerja. Temuan ini sejalan dengan kondisi lapangan yang menunjukkan belum adanya program pelatihan rutin dari manajemen, terutama bagi pekerja bagian pengemasan.

Secara umum, motivasi karyawan berada pada kategori tinggi, tetapi masih terdapat kelemahan pada aspek pertumbuhan, khususnya terkait kesempatan pengembangan diri. Ketiadaan program pelatihan dapat berdampak pada penurunan motivasi jangka panjang, terutama bagi karyawan yang menghadapi pekerjaan monoton dan padat. Oleh karena itu, peningkatan motivasi tidak cukup hanya dengan pemenuhan kebutuhan finansial dan sosial, melainkan juga harus memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional. Hal ini penting agar motivasi tetap terjaga secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Model ini bertujuan untuk melihat hubungan langsung antara variabel motivasi sebagai faktor independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hasil analisis dapat memberikan gambaran mengenai kontribusi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Cemara Food Blitar. Berikut disajikan hasil uji regresi linier sederhana:

Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Constant	7.506	0.016	
Motivasi (X1)	0.389	0.001	Signifikan

Sumber: data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.506 + 0.389X1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7.506 berarti apabila motivasi dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 7.506. Koefisien regresi motivasi sebesar 0.389 dengan nilai signifikansi 0.001 (< 0.05) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.389 satuan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan CV. Cemara Food Talun Blitar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Secara umum, motivasi karyawan berada pada kategori

tinggi, sedangkan kinerjanya termasuk dalam kategori sangat tinggi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa motivasi memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2011) yang menyebutkan bahwa faktor psikologis, khususnya motivasi, menjadi penentu utama kinerja seseorang, serta pengertian motivasi menurut Handoko (2008) sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Lebih lanjut, motivasi karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori ERG Alderfer (dalam Robbins dan Judge, 2021), yang menekankan tiga dimensi utama: kebutuhan eksistensi (gaji, tunjangan, keamanan kerja), kebutuhan keterkaitan (hubungan sosial dan relasi kerja), serta kebutuhan pertumbuhan (pengembangan diri dan pencapaian karier). Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek eksistensi dan keterkaitan relatif terpenuhi, sedangkan aspek pertumbuhan masih rendah. Rendahnya skor ini menunjukkan keterbatasan kesempatan karyawan dalam meningkatkan keterampilan melalui pelatihan atau pengembangan kerja. Jika tidak diatasi, kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi jangka panjang, terutama pada pekerjaan yang bersifat monoton seperti bagian pengemasan.

Temuan ini konsisten dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa motivasi, baik internal maupun eksternal, merupakan dorongan utama untuk mencapai tujuan kerja. Tanpa motivasi, kemampuan tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Selain itu, penelitian terdahulu dari Syardiansah *et.al.*, (2021), Andiyanto (2018), Yulanda (2017) kemudian Liana dan Denjayanti (2022) serta Mufidah dan Fitri (2019) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun motivasi karyawan CV. Cemara Food tergolong tinggi, kelemahan pada aspek pertumbuhan perlu segera ditangani melalui kebijakan manajemen, misalnya dengan penyediaan program pelatihan atau pengembangan karier. Upaya tersebut penting agar motivasi tidak hanya terjaga, tetapi juga mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian pengemasan CV. Cemara Food Talun Blitar. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Analisis regresi yang dilakukan memperkuat kesimpulan ini dengan membuktikan adanya hubungan yang konsisten antara kedua variabel. Secara umum, kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, sementara tingkat motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa motivasi tetap menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas hasil kerja, meskipun karyawan telah menunjukkan performa yang relatif baik.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya kelemahan dalam aspek pertumbuhan karyawan, terutama yang berkaitan dengan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan eksistensi dan keterkaitan sudah relatif terpenuhi, namun kebutuhan akan pertumbuhan belum optimal. Keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan tersebut berpotensi menimbulkan stagnasi dalam jangka panjang, terutama karena pekerjaan di bagian pengemasan bersifat rutin, padat, dan membutuhkan ketahanan fisik. Jika kondisi ini tidak segera diperhatikan, maka motivasi intrinsik karyawan dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja meskipun saat ini berada dalam kategori sangat tinggi.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat berperan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tidak hanya perlu memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar dan sosial karyawan, tetapi juga harus memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek pengembangan diri. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyediaan program pelatihan yang berkesinambungan, kesempatan peningkatan keterampilan, serta dukungan terhadap jenjang

karier yang lebih jelas. Dengan strategi tersebut, motivasi karyawan akan tetap terjaga, kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, serta perusahaan mampu menjaga daya saing dan keberlangsungan usahanya dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompetitif.

Saran

Bagi perusahaan, penting untuk lebih memperhatikan aspek pengembangan karyawan melalui program pelatihan kerja yang rutin dan terstruktur. Hal ini akan membantu meningkatkan keterampilan, membuka peluang karier, serta menjaga motivasi jangka panjang. Selain itu, pemberian penghargaan atau insentif bagi karyawan yang berprestasi juga dapat memperkuat semangat kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih produktif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek pada divisi yang berbeda agar hasilnya lebih beragam, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi motivasi. Penelitian juga dapat menggunakan pendekatan metode campuran agar analisis lebih mendalam dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, S. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptbank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayandengan Metode Survey Explanative. *Sebatik*, 24(2 SE-Articles), 259–266. <https://jurnal.wicida.ac.id/index.php/sebatik/article/view/1139>
- Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. http://eprints.undip.ac.id/29481/1/Jurnal__Wilhelmus.Pdf
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Mangkunegara, A. A. P. (2107). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Mufidah, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.963>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46. <https://doi.org/10.29406/jmm.v17i2.3425>
- Wati, N., Pradana, P., & F Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja KARYAWAN. *Journal of Global Business and Management Review*, 3, 51. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. RajaGrafindo Perseda.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat.
- Yulanda, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor
Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker*,
3(2), 76–84.

Yusran, A., & Sodik. (2018). Analisis Pengaruh
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank
Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu
Manajemen*, 4(3), 1–11.