

Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Toko oleh-oleh Keranjang Bali

Nurnaningsih Nurnaningsih

Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Indonesia

Corresponding Email: nurnaningsihsyarif84@gmail.com

ABSTRACT

The research investigates the impact of human resource quality and work motivation on employee performance at The Keranjang Bali, using a quantitative approach to analyze intrinsic and extrinsic motivational factors. Results indicate that both human resource quality and work motivation significantly and positively influence employee performance, with statistical tests showing strong correlations between these variables. The study employs various motivational theories, including Maslow's needs theory, and considers contextual factors like organizational culture in assessing employee performance levels. Employee motivation is linked to increased productivity and enthusiasm, which can lead to higher sales and better customer service in retail businesses like The Keranjang Bali. The research highlights the importance of managing human resources effectively to enhance employee performance, suggesting programs like career advancement opportunities and job security to improve motivation. The results of the multiple linear regression analysis yield the equation: $Y = 2.781 + 0.568 X_1 + 0.330 X_2 + e$, indicating that Human Resource Quality (X_1) and Work Motivation (X_2) significantly influence Employee Performance (Y). Based on the t-test hypothesis, the calculated t-value for X_1 is 5.119, which exceeds the critical t-value of 2.004. Similarly, the calculated t-value for X_2 is 4.133, also greater than the critical t-value of 2.004. Therefore, it can be concluded that both independent variables, X_1 and X_2 , have a significant and positive impact on the dependent variable (Y). Furthermore, the F-test indicates a significance value of 0.000, which is less than 0.05, and an F-calculated value of 47.741 that surpasses the F-table value of 3.61. This suggests that the variables X_1 and X_2 collectively have an effect on variable Y . The coefficient of determination shows a value of 0.635 or 63.5%, meaning that Human Resource Quality and Work Motivation together account for a 63.5% influence on Employee Performance, while the remaining 36.5% is affected by other variables not covered in this study.

Keywords: Human Resources Quality; Work Motivation; Employee Performance

I. Pendahuluan

Bisnis Perdagangan adalah bisnis usaha yang sifatnya berkembang dan didirikan oleh suatu kelompok atau perorangan dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, bisnis perdagangan memiliki peranan penting sebagai perantara dengan perusahaan manufaktur dengan pelanggan, salah satu jenis bisnis perdagangan di Indonesia adalah toko pengecer atau retailer.

(Kartini, 2023) menyimpulkan bahwa "Dalam operasional bisnisnya, perusahaan perlu mengelola strategi usaha secara efektif dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki sebagai elemen perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi yang harus terus dikembangkan. Pengelolaan yang optimal terhadap sistem manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang positif bagi perusahaan." Suatu perusahaan mempunyai organisasi bisnis yang mengelola jalannya bisnis dan biasa disebut dengan manajemen yang merupakan aspek penggerak utama.

"Karyawan adalah salah satu aset penting. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memberikan jaminan terhadap karyawan, dengan menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan." (Pratantia Aviatri, 2021).

Motivasi bekerja bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja dan semangat bekerja hal tersebut dapat dilihat dari, sikap kesediaan perasaan seorang karyawan untuk menghasilkan

kinerja yang baik, lebih berantusias ikut serta dalam semua kegiatan usaha, mematuhi dengan tertib peraturan perusahaan, Jika perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, maka organisasi dapat memperoleh manfaat dari peningkatan penjualan dan produk yang diberikan karyawannya kepada konsumen..

Kualitas SDM merupakan hal penting untuk tercapainya tujuan organisasi, setiap individu dituntut untuk meningkatkan kualitas dirinya. Untuk mencapai hal tersebut, mereka harus menempuh jalur pendidikan yang tidak serta merta dapat memenuhi syarat. Dunia kerja dan implementasi masih memerlukan proses untuk mencapai tingkat keahlian dan keterampilan yang lebih tinggi. Manajemen suatu perusahaan harus mampu mengelola serta menciptakan psikologis lingkungan yang positif dengan merancang program-program SDM dan keterampilan, Bahasa, latar belakang budaya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai berdasarkan aturan baku operasional, menunjukkan hasil yang berkualitas tinggi dan loyalitas, motivasi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, serta membantu pegawai menjadi lebih produktif orang untuk bekerja. Kinerja merupakan kesediaan seorang pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas tertentu agar tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. berikut adalah program yang telah terbentuk yaitu:

- a) Meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan / KPI
- b) Peluang jenjang karir
- c) Menciptakan kepastian kerja

The Keranjang Bali adalah salah satu bisnis usaha di bidang retail yang menjual berbagai macam jenis oleh-oleh dan souvenir khas bali mulai dari cemilan hingga kebutuhan pakaian dan lain-lainnya dalam memaksimalkan penjualan perusahaan tersebut memiliki berbagai macam cara mulai dari promo *bundling* dan salah satunya ialah memaksimalkan penjualan dengan menawarkan produk melalui interaksi langsung dengan konsumen yang sedang berkunjung.

Berikut adalah permasalahan yang ingin di teliti dari judul " Motivasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali" peneliti ingin mengetahui berapa tingkat motivasi dan kualitas SDM yang dapat mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan serta seberapa besar tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

II. Metode

Keranjang Bali adalah sebuah perusahaan retail yang berfokus pada penjualan oleh-oleh Bali, terletak di Jalan Raya Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Dalam konteks penelitian, merancang desain penelitian merupakan langkah krusial, terutama dalam penelitian kuantitatif. Desain penelitian ini berfungsi sebagai strategi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan tertentu dari penelitian dan bertindak sebagai panduan bagi peneliti selama proses pelaksanaan penelitian.

Menurut Purba (2021), penelitian kuantitatif merupakan suatu metode untuk memperoleh pengetahuan yang memanfaatkan data numerik untuk menganalisis informasi yang ingin diketahui. Kuesioner dilakukan sebagai metode pengumpulan data, yang terdiri dari sejumlah pertanyaan, yang di isi oleh responden untuk mengumpulkan informasi. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari survei adalah valid dan reliabel, diperlukan jumlah responden yang memadai. parafrase kalimat tersebut

Desain penelitian yang digunakan penulis terdiri dari pegawai bagian operasional Keranjang Bali dan dilakukan melalui pembagian kuesioner. Populasi yang diteliti terdiri dari 58 orang pegawai di bagian operasional Keranjang Bali. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel responden yang mencakup seluruh populasi. Metode ini digunakan ketika jumlah populasi responden relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Sampling jenuh juga dikenal sebagai sensus, di mana semua anggota populasi disurvei.

Caranya dengan mendistribusikan 58 responden. Penelitian ini mencakup beberapa variabel, salah satunya adalah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi

mencakup seluruh kelompok individu, subjek atau objek yang menjadi fokus perhatian dan kajian peneliti. Penilaian bobot pertanyaan memakai metode Interval skala likert berkisar nilai dari 1 hingga 5 Jawaban. Dengan bobot nilai pertanyaan sebagai berikut :

Nilai Bobot Pertanyaan

Skala	Bobot
“Sangat Setuju” (SS)	5
“Setuju” (S)	4
“Netral” (N)	3
“Tidak Setuju” (TS)	2
“Sangat Tidak Setuju” (STS)	1

1. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk menganalisis apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Metode ini didasarkan pada hubungan fungsional antara dua variabel tersebut. Berikut adalah rumus umum linear berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Yaitu: Kualitas Kinerja (Y), Konstanta (a), Kualitas SDM (X_1), Motivasi Kerja Karyawan (X_2), Koefisien Kualitas SDM (b_1), Koefisien Motivasi Kerja Karyawan (b_2) dan *error term* (e).

2. Uji t

Menurut Sugiyono (2019), "Uji t secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis awal dalam analisis regresi linear berganda. Tujuannya untuk menentukan apakah variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y" Dalam penelitian ini, akan dilakukan uji untuk menentukan hipotesis awal mengenai pengaruh Kualitas SDM (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tingkatan signifikansi sebagai berikut:

- Jika diketahui nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y
- Jika diketahui nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

3. Uji F

Uji F merupakan alat yang sangat penting dalam analisis regresi untuk menilai Signifikansi keseluruhan model. Dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis dalam pelaksanaan uji ini, peneliti dapat membuat keputusan yang lebih akurat mengenai hubungan antara variabel. Menurut Ghozali (2016), “Uji F bertujuan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk menganalisis semua variabel bebas secara bersamaan dalam hubungannya dengan variabel terikat.” Tingkatan yang digunakan sebagai berikut:

- a. Jika diketahui nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan pada variabel Y.
 - b. Jika diketahui nilai signifikansi $> 0,05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan pada variabel Y.
4. **Koefisien Determinan (R^2)**
 Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Yaitu :

D : Determinan

r^2 : Koefisien korelasi

III. Hasil

Berikut ini merupakan analisis mengenai Motivasi dan Kualitas SDM Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali, berdasarkan data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Identitas Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	51	88%
Laki - Laki	7	12%
Total	58	100%

Sumber: Data Karyawan Keranjang Bali

Dari tabel di atas, terdapat 51 responden perempuan (88%) dan 7 responden laki-laki (12%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden survei Keranjang Bali sebagian besar adalah perempuan, yaitu sebanyak 51 atau 88%, karena perusahaan memprioritaskan perempuan dalam pemilihan karyawan. Untuk mengoptimalkan penawaran produk.

Tabel 2. Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
17 - 24 Tahun	33	57%
25 - 30 Tahun	20	34%
31 - 38 Tahun	5	9%
Total	58	100%

Sumber: Data Karyawan Keranjang Bali

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 33 responden berusia 17 hingga 23 tahun, terhitung 57%, responden berusia 24 hingga 30 tahun, 20 responden, terhitung 34%, dan responden berusia 31 hingga 38 tahun, 5 responden, terhitung 9%. Hasil data menunjukkan sebagian besar karyawan The Keranjang Bali berusia 17 hingga 23 tahun. Hal ini karena perusahaan mencari karyawan muda yang aktif dalam melakukan pekerjaan terhadap pelayanan.

Tabel 3. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	55	95%
S1	3	5%
Total	58	100%

Sumber: Data Karyawan Keranjang Bali

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 55 karyawan atau 95% dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 3 karyawan atau 5%. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa responden The Keranjang Bali sebagian besar berpendidikan SMA/SMK, dengan jumlah 55 responden atau 95%. Sebab, dalam menyeleksi karyawan, perusahaan mengutamakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir minimal *fresh graduate* jenjang SMA/SMK.

Tabel 4. Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 - 6 Bulan	10	17%
6 - 12 Bulan	11	19%
1 - 2 Tahun	30	52%
2 - 4 Tahun	7	12%
Total	58	100%

Sumber: Data Karyawan Keranjang Bali 2024

Tabel tersebut menunjukkan jumlah responden dengan periode kerja 1-6 bulan berjumlah 10 responden atau 17%, selanjutnya periode 6-12 bulan sebanyak 11 responden atau 19%, dengan periode kerja 1-2 tahun berjumlah 30 responden atau 52%, dan periode kerja terlama 2-4 tahun berjumlah 7 responden atau 12%. Hasil penjelasan tersebut menunjukkan bahwa responden The Keranjang Bali lebih dominan dengan periode kerja 1-2 tahun sebanyak 30 orang atau 52%.

Regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Metode ini didasarkan pada hubungan fungsional antara dua variabel tersebut, berikut adalah hasil uji analisis.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	2.781	1.902		1.462	0.149
	Kualitas SDM (X1)	0.568	0.111	0.500	5.119	0.000
	Motivasi Kerja (X2)	0.330	0.080	0.404	4.133	0.000

Sumber: data diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari persamaan diatas diperoleh nilai koefisien konstanta (a) sebesar 2,781, kualitas SDM atau nilai koefisien (b) sebesar 0,568, dan berdasarkan hal tersebut maka nilai motivasi kerja atau koefisien regresi (b) sebesar 0,330. Perhitungan dengan rumus regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2.781 + 0.568 X_1 + 0.330 X_2 + e$$

Yang berarti:

- a. Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 2,781. Artinya nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 2,781.

Nilai X_1 (b) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa terdapat perubahan pada variabel Dependen yang dipengaruhi oleh variabel Independen. Jika nilai b+, maka variabel Dependen akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, jika nilai b-, variabel Dependen akan mengalami penurunan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan Kualitas SDM sebesar 1% akan menyebabkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 56,8%

- b. Nilai X_2 (b) sebesar 0,330 menunjukkan adanya perubahan pada variabel Dependen yang bergantung pada variabel Independen. Apabila b bernilai positif (+), variabel Dependen meningkat; jika b bernilai negatif (-), variabel Dependen akan menurun. Berdasarkan hasil data, dari data yang ada dapat disimpulkan jika Motivasi meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 33%.

Uji t digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, tujuan dari uji ini adalah untuk menguji hipotesis awal yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di The Keranjang Bali.

Tabel 6. Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	2.781	1.902		1.462	0.149
	Kualitas SDM (X1)	0.568	0.111	0.500	5.119	0.000
	Motivasi Kerja (X2)	0.330	0.080	0.404	4.133	0.000

Sumber: data diambil tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, kesimpulan nilai signifikannya adalah :

- a. Variabel X_1 (Kualitas SDM) menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah jika dibandingkan dengan alpha (0,05). Diketahui hasil t-hitung (5,119) lebih besar dibandingkan dengan t-tabel (2,004) ($n-k=58-3=55$). Maka dari itu, disimpulkan bahwa Kualitas SDM secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di The Keranjang Bali.
- b. Variabel X_2 (Motivasi Kerja) juga menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dibandingkan alpha 5% (0,05). Nilai t-hitung (4,133) juga lebih besar dari t- tabel (2,004) ($n-k=58-3=55$). Dapat disimpulkan Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di The Keranjang Bali.

Uji F

Untuk mengukur secara simultan sejauh mana pengaruh Kualitas SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali, dilakukan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 25. berikut hasil dari Uji F.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.573	2	43.786	47.741	.000 ^b
	Residual	50.444	55	0.917		
	Total	138.017	57			

Sumber: data diambil tahun 2024

Dari data tersebut diperoleh nilai signifikansi yang berpengaruh secara simultan antara X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $47,741 > F$ tabel $3,61$, maka dari itu dapat disimpulkan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y . Uji determinasi dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 untuk menilai sejauh mana Motivasi dan Kualitas SDM mempengaruhi Kinerja Karyawan di Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali.

Tabel 8. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	0.635	0.621	0.958

Sumber: data diambil tahun 2024

Hasil dari tabel tersebut diketahui nilai $R = 0,797$ dan nilai R square sebesar $0,635$ untuk mengetahui persentase Motivasi dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan, dihitung dengan rumus berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

$$D = 0,635 \times 100\% = 63,5\%$$

Berdasarkan analisis data, motivasi dan kualitas SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan mencapai $63,5\%$. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kemungkinan besar mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. Namun, sisa $36,5\%$ dari Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti faktor lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, atau variabel eksternal lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

IV. Pembahasan

Hasil analisis terhadap hubungan antara motivasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali memberikan gambaran yang mendalam mengenai profil dan karakteristik tenaga kerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan data identitas responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 51 orang atau 88% , sedangkan laki-laki hanya berjumlah 7 orang atau 12% . Kondisi ini menggambarkan bahwa The Keranjang Bali cenderung mengutamakan tenaga kerja perempuan dalam proses rekrutmen karena dianggap lebih teliti, komunikatif, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pelanggan dalam konteks industri oleh-oleh khas Bali yang menuntut interaksi langsung dengan konsumen.

Dari segi usia, sebagian besar karyawan berusia antara 17 hingga 23 tahun atau sebesar 57% , diikuti oleh kelompok usia 24 hingga 30 tahun sebanyak 34% , dan kelompok usia 31 hingga

37 tahun sebanyak 9%. Distribusi ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengandalkan tenaga kerja muda yang memiliki tingkat energi dan semangat kerja tinggi, serta mudah diarahkan untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan dan standar pelayanan yang diinginkan. Usia muda juga mencerminkan dinamika dan fleksibilitas yang dibutuhkan oleh perusahaan retail, terutama dalam menghadapi perubahan tren pasar serta tuntutan pelayanan yang cepat dan efisien.

Dari sisi pendidikan, mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA/SMK dengan persentase 95%, sementara lulusan S1 hanya 5%. Hal ini dapat dimaklumi mengingat jenis pekerjaan yang tersedia di The Keranjang Bali lebih banyak berfokus pada layanan konsumen dan operasional toko, sehingga kompetensi teknis dan keterampilan kerja langsung menjadi faktor utama dibandingkan gelar akademik tinggi. Perusahaan tampaknya menekankan pada kemampuan praktis, loyalitas, dan kecekatan dalam bekerja, sehingga pendidikan menengah yang relevan sudah dianggap cukup memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja sebagian besar responden berada pada rentang 1 hingga 2 tahun dengan persentase 52%. Data ini mengindikasikan tingkat kestabilan karyawan yang cukup baik, di mana mereka memiliki waktu yang memadai untuk mengembangkan keterampilan dan memahami sistem kerja perusahaan. Namun demikian, adanya proporsi karyawan baru (1–6 bulan sebesar 17% dan 6–12 bulan sebesar 19%) mengisyaratkan bahwa perusahaan masih mengalami tingkat perputaran tenaga kerja (turnover) yang relatif dinamis, kemungkinan karena faktor upah, beban kerja, atau kesempatan karier yang terbatas.

Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa baik kualitas SDM maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,635 menunjukkan bahwa 63,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 36,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan. Koefisien regresi untuk variabel kualitas SDM sebesar 0,568 menandakan bahwa peningkatan kualitas SDM sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja sebesar 56,8%, sedangkan motivasi kerja dengan koefisien 0,330 turut menyumbang peningkatan kinerja sebesar 33%. Dengan demikian, peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan disertai dengan dorongan motivasi yang kuat terbukti menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja individu dan kolektif di lingkungan kerja The Keranjang Bali.

V. Kesimpulan

Motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Oleh-oleh The Keranjang Bali. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 63,5% variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan dorongan motivasi kerja akan berdampak positif pada produktivitas serta efektivitas pelayanan kepada konsumen. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam menjaga dan mengembangkan kualitas SDM melalui pelatihan, penghargaan, serta kebijakan kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

References

- Adil, A. L. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Arraniri, I. F. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Indrastuti, S. &. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*.
- Kartini, T. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap . *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 60-70.
- Maslow, A. H. (2023). *Motivation And Personality: Motivation And Personality: Unlocking Your Inner Drive and Understanding Human Behavior by AH Maslow*. Prabhat Prakashan.

- Pratantia Aviatri, A. P. (2021). Analisis Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kelangsungan Usaha Perusahaan Dagang. *Journal of Accounting and Finance*, 194-205.
- Pujiati, R. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Disperindang Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Motivasi Lingkungan Kerja*, 856-865.
- Rezki Wahyuni, A. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 142-150.
- Sangkala, M. (2023). *Manfaat Penerapan Audit Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan*. Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi.
- Saputra, R. M. (2024). *Buku Ajar Perencanaan dan Audit Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M. E. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administarsi Bisnis*, 13.