

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDOMARET

Mohadi Hilmi^a
Muhammad Nurul Ashab^b
Nana Sari^c

^a Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

^b Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

^c Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Indonesia

Email: mohadi.hilmi@uin-malang.ac.id; nurul.ashab@uin-malang.ac.id, nana.sari@uin-suska.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

11 December

Revised

13 January

Accepted:

18 January

Online available:

20 January

Keywords:

work motivation,
employee, performance,
needs.

***Correspondence:**

Name: Mohdi Hilmi

E-mail:

mohadi.hilmi@uin-malang.ac.id

ABSTRACT

Introduction: This research aims to investigate the influence of motivation on employee performance at the Indomaret retail company. As a leading company in the retail industry in Indonesia, employee performance at Indomaret is an important factor in maintaining competitiveness and meeting dynamic market demands. The concept of motivation, which has long been a focus of attention in the human resource management literature, plays an important role in shaping employee behavior and productivity.

Methods: Data collection was carried out offline by distributing questionnaires to Indomaret employees in Malang. The number of research samples used purposive techniques and a sample of 32 samples was obtained. The research data analysis method uses simple linear regression, then the research instrument is tested using product moment for validity testing and Cronbach's alpha for reliability testing.

Results: The results of this research show that work motivation has a positive effect on employee performance.

Conclusion and suggestion: It is hoped that the results of this research can provide concrete input for Indomaret management in designing more effective employee motivation policies. It is also hoped that these findings can contribute to human resource management literature, especially in the context of the retail industry in Indonesia. In addition, it is hoped that this research can pave the way for further, more in-depth research regarding motivation strategies that can improve employee performance in the competitive retail industry.

PENDAHULUAN

Indomaret merupakan salah satu perusahaan ritel ternama di Indonesia dengan jumlah karyawan yang mencapai ratusan ribu orang. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang

untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi karyawan dapat diartikan sebagai keinginan dan semangat karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih aktif, kreatif, dan produktif dalam bekerja. Indomaret, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya di tengah persaingan yang ketat dan dinamika pasar yang cepat berubah. Motivasi karyawan merupakan faktor kritis dalam mencapai kinerja yang optimal di tingkat individu maupun organisasional. Sebagian besar literatur manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, serta lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, termasuk dalam hal pelayanan pelanggan, penjualan, dan reputasi merek.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan di sektor ritel memiliki karakteristik unik, mengingat sifat pekerjaan yang seringkali bersifat rutin, dinamis, dan memerlukan interaksi langsung dengan pelanggan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait faktor-faktor motivasional yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ritel seperti Indomaret menjadi sangat penting. Beberapa teori motivasi klasik seperti teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi hygiene-faktor Herzberg memberikan landasan konseptual untuk memahami variabel-variabel motivasional yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bahagia dan Astuti (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan diantaranya; pelatihan yang diberikan kepada karyawan, tingkat kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan dan biaya hidup, sehingga memberikan motivasi ke pada karyawan, baik berupa penghargaan ataupun tunjangan menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2013) motivasi berguna untuk memberi daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi disebabkan oleh adanya beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga mengakibatkan tekanan atau rasa ketidakpuasan sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Namun, perlu diperhatikan bahwa konteks budaya dan lingkungan kerja dalam perusahaan ritel, terutama di Indonesia, dapat memberikan dinamika tersendiri terkait motivasi karyawan. Faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pengembangan karir, dan suasana kerja yang positif bisa menjadi penentu penting dalam memotivasi karyawan di perusahaan ritel seperti Indomaret.

Penelitian ini diinisiasi oleh keinginan untuk menyelidiki sejauh mana faktor-faktor motivasional yang berbeda, termasuk insentif finansial, pengakuan, dan peluang pengembangan karir, mempengaruhi kinerja karyawan di Indomaret. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terkait hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi praktis bagi manajemen Indomaret dalam meningkatkan efektivitas strategi motivasi karyawan mereka, yang pada gilirannya diharapkan dapat membawa dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan menjadi landasan untuk penelitian lanjutan dalam konteks industri ritel di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020) membuktikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan indomaret di Malang berdasarkan kerangka teori kebutuhan maslow sehingga motivasi mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Sulistiyani dan Rosidah (2018) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan. Robbins dan Judge (2013) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai tujuan, sementara motivasi umum berkaitan dengan upaya menuju tujuan apa pun, kami akan mempersempit fokus ke tujuan organisasi untuk mencerminkan minat tunggal kami dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong agar individu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Seorang individu yang termotivasi akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (Rivai dan Sagala, 2014). Ada banyak bentuk motivasi yang bisa diberikan kepada karyawan diantaranya gaji, insentif, serta peluang untuk promosi jabatan, jaminan keamanan dan kesehatan berupa asuransi, sehingga dengan memberikan motivasi akan meningkatkan semangat karyawan untuk berkerja lebih baik dan memberikan semua

kemampuan yang mereka berikan kepada perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Elvina dan Chao 2019; Erwin dan Suhardi 2020; Handayani 2018) artinya, dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan baik internal maupun eksternal akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi yang dimiliki karyawan secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja organisasi (Dobre, 2013). Berdasarkan hasil diskusi di atas peneliti berpendapat bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik Ketika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari eksternal maupun internal, sehingga hipotesis penelitian yang peneliti usulkan:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Neuman (2014) penelitian kuantitatif adalah sebuah metodologi penelitian yang menekankan pada pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Pendekatan ini didasarkan pada positivisme, yang memandang realitas sebagai objektif dan dapat diukur secara ilmiah. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan purposive dengan menggunakan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Sudah Bekerja di Indomaret yang berada di Malang Minimal 1 Tahun;
2. Berdomisili di Malang;
3. Tidak memiliki pekerjaan lain.

Dalam penelitian peneliti, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei. Survei dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara luring terhadap karyawan indomaret yang berada di Malang agar memperoleh tingkat respon yang tinggi dan untuk memastikan kuesioner yang diseberkan diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kuesioner terdiri dari dua bagian; bagian pertama berisi identitas responden seperti jenis kelamin, latar belakang pendidikan; bagian kedua, berisi pernyataan dari variabel-variabel penelitian yang akan dianalisis dengan skala pengukuran menggunakan skala likert 1 -5 (1 = sangat tidak setuju, 2= sangat setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju).

HASIL DAN DISKUSI

Statistik Deskriptif

Tabel 2 melaporkan statistik deskriptif penelitian dalam dua bagian. Bagian A menunjukkan profil responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 32 responden yang merupakan Karyawan Indomaret yaitu terdiri dari 18 laki-laki atau 56% dari total responden dan 14 responden perempuan atau 44% dari total responden, kemudian berdasarkan Pendidikan terdapat 22 karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA sebesar 69% dari total responden, 10 responden yang berpendidikan S1 atau 31% dari total responden. Bagian B

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

menunjukkan ringkasan statistik untuk variabel. Nilai rata-rata variabel kinerja adalah 4.07, mulai dari 2 hingga 5, kemudian variabel motivasi memiliki nilai diantara 1-5 dan rata-rata skor sampel adalah 4.04.

Tabel 1. Statistik deskriptif

Bagian A					
Profil		N	Persentase		
Jenis kelamin					
Laki-laki		18	56		
Perempuan		14	44		
Total		32	100		
Pendidikan Terakhir					
SMA		22	69		
S1		10	31		
Total		32	100		
Bagian B					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	32	2	5	4.07	.907
Motivasi Kerja	32	1	5	4.04	.911

Sumber: Survei penelitian 2023.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi pearson dengan level signifikansi 5% (Arikunto, 2013). Item penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi dari *pearson correlation* < 0.05 jika nilai signifikansi dari *pearson correlation* > 0,05 maka item penelitian dinyatakan tidak valid sehingga indikator tersebut harus dihapus. Dari hasil pengujian *product moment* korelasi pearson semua item yang digunakan dalam penelitian baik konstruk kinerja, motivasi dan pelatihan memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan memiliki nilai *r*-hitung di atas 0.8 > *r*-tabel 0.349 sehingga item yang digunakan untuk setiap konstruk dalam penelitian sudah valid.

Tabel 2. uji validitas

INDIKATOR	N	KINERJA	MOTIVASI	P-Value
KI1	32	.848**		<0.001
KI2	32	.846**		<0.001
KI3	32	.872**		<0.001
KI4	32	.851**		<0.001
KI5	32	.871**		<0.001
KI6	32	.834**		<0.001
KI7	32	.854**		<0.001
MK1	32		.839**	<0.001

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

MK2	32	.850**	<0.001
MK3	32	.808**	<0.001
MK4	32	.888**	<0.001
MK5	32	.876**	<0.001
MK6	32	.824**	<0.001
MK7	32	.823**	<0.001

Sumber: data diolah peneliti 2023.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan melihat nilai dari *cronbach alpha* yang merepresentasikan konsistensi internal dari alat ukur (Sugiyono, 2018).

Tabel 3. uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alfa	Jumlah item
Kinerja	0.990**	7
Motivasi	0.982**	7

Sumber : Data diolah SPSS 26, Keterangan: *nilai 0.60-0.80 realibel, ** nilai 0.80-1 sangat realibel.

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *cronbach's alfa* untuk variabel kinerja dan motivasi masing-masih 0.990, dan 0.982 setiap nilai sudah diatas 0,9 sehingga dapat disimpulkan item pengukuran yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel dan terbukti dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu asumsi klasik yang dilakukan untuk menguji distribusi data, baik dilihat dengan menggunakan *scatter plot* distribusi ataupun dengan menggunakan pengujian 14 statistic ada yang mengatakan bahwa perhitungan statistic lebih akurat dalam menentukan distribusi normalitas. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan menggunakan *kurtosis* dan *Skewness*. Berikut pengujian normalitas dengan *kurtosis* dan *skewness* disajikan dengan table 4.

Tabel 4 uji normalitas data

Konstruk	Indikator	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kinerja Karyawan	KI1	32	-.258	.302	-1.760	.595
	KI2	32	-.326	.302	-1.766	.595
	KI3	32	-.158	.302	-1.727	.595
	KI4	32	-.226	.302	-1.804	.595
	KI5	32	-.158	.302	-1.727	.595

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

	KI6	32	-.324	.302	-1.716	.595
	KI7	32	-.191	.302	-1.741	.595
	MK1	32	-.498	.302	-1.632	.595
	MK2	32	-.459	.302	-1.593	.595
Motivasi Kerja	MK3	32	-.498	.302	-1.632	.595
	MK4	32	-.684	.302	-1.467	.595
	MK5	32	-.684	.302	-1.467	.595
	MK6	32	-.260	.302	-1.810	.595
	MK7	32	-.226	.302	-1.804	.595

Sumber: data diolah SPSS 26.

Dari hasil pengujian normalitas dengan *kurtosis* dan *skweeness* nilai z-score dari setiap indikator berada di bawah nilai kritis yaitu diantara nilai $\pm 2,56$, sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian sudah berdistribusi secara normal.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Locke dan Schattke (2019) motivasi merupakan perasaan internal yang dimulai dari diri manusia dengan satu cara, baik sengaja atau tidak sengaja, untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang baik dan dengan kinerja tinggi menjadi lebih menyenangkan dan bukan sebagai suatu keharusan. Dari hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai p-value sebesar $0,000 < 0,01$ dengan nilai koefisien (β) sebesar 0.587 sehingga motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan indomaret Malang. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Elvina dan Chao 2019; Erwin dan Suhardi 2020; Handayani 2018) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya, dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan baik internal maupun eksternal akan meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi baik secara materil maupun non-materil akan meningkatkan kinerja dan akan menunjukkan kinerja yang lebih kepada kantor tempat mereka bekerja.

Ada beberapa indikator motivasi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan indomaret Malang adalah dengan memberikan gaji yang sesuai, memberikan fasilitas kerja yang memadai, memeberikan tunjangan kesehatan, penghargaan atas prestasi yang dicapai, dan rasa aman dalam bekerja, kemudian interaksi sosial, dan aktualisasi diri. Hal tersebut merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang akan meningkatkan semangat dan dorongan dalam dirinya, bahwa ia memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjalankan pekerjaan. Selanjutnya kebutuhan fisiologis menjadi motivasi penting dalam meningkatkan motivasi karyawan indomaret, setiap keryawan memiliki semangat dan dorongan untuk bekerja apabila kebutuhan fisiologisnya terpenuhi atau biasa disebut kebutuhan dasar seperti pemenuhan kebutuhan untuk mencari nafkah dan tunjangan hidup

yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya; dengan demikian, pegawai akan lebih fokus menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesisi yang diusulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan indomaret Malang. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja Karyawan Indomaret Malang. Ini membuktikan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja Karyawan Indomaret Malang. Dengan demikian dengan memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan baik berupa fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri akan membuat pegawai lebih fokus untuk berkerja dan mampu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya agar menambah variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, variabel eksternal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat tempat pegawai tinggal, religiusitas dan lain sebagainya. Dikarenakan penelitian ini hanya menggunakan satu pendekatan metode pengambilan data yaitu servei, diharapkan untuk penelitan selanjutnya menggunakan metode lain untuk menunjang hasil penelitian seperti wawancara.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Mohadi Hilmi: ide penelitian, pengelolaan literatur, pengelolaan data, penyuntingan, dan proses penulisan.

Muhammad Nurul Ashab: pengelolaan data, analisis, temuan, pendanaan penelitian, penyuntingan, dan proses penulisan.

Nana Sari: pengelolaan literatur, penyuntingan, dan proses penulisan.

REFERENSI

- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*. Rineka cipta. <http://r2kn.litbang.kemkes.go.id:8080/handle/123456789/62880>
- Bahagia, R., & Astuti, R. (2019). Analysis Of Factors That Affect Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 359–364. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.698>
- Erwin, E., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3), 144–153.
- Handayani, R. (2020). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *PINISI Discretion Review*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.26858/pdr.v2i1.13221>

Available online at <https://money-id.com/index.php/money/index>

- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara.
- Neuman, W. L. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Pearson Education Limited* (Seventh). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.2307/3211488>
- P Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zunafa Publiishing. (First (ed.)). Zanafa Publishing.
- Prasadini N., G. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53–60.
- Rivai Zainal, V. (2009). Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Jakarta: PT Rajarafindo Persada* (ke-tiga). Rajawali Pers.
- Rogelberg, S. (2013). Organizational Behavior. In *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Fifteenth). Pearson. <https://doi.org/10.4135/9781412952651.n207>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. dan R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Madia. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1145398>
- Xiaowen, J., & Yu, Z. (2019). A Study on the relationship between employee motivation and work performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 59–68. <https://doi.org/10.9790/487X-2103025968>