

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Paiton Probolinggo

Rido Nur Hidayat¹, Ahmad Sholahuddin², Moh. Fajrul Rasuly³, Indra Arif Firmansyah⁴, Tio Saputra Febriansyah⁵, Taufiqur Rahman⁶, Multazem⁷, A. Iqbal Khairi Firmansyah⁸, Andri Maulidani⁹, Hibatullah Fikri Haikal Bahravi¹⁰.

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10}Program Studi Ekonomi, Universitas Nurul Jadid

¹ridohidayat552@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Paiton Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan guna mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: motivasi kerja; kinerja; karyawan; Indomaret; Probolinggo

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mengelola sumber daya manusia secara optimal, tetapi juga memberikan perhatian khusus terhadap motivasi kerja para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menjaga kelangsungan usaha perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku, berusaha, dan mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Bentuk-bentuk motivasi seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan, kondisi kerja yang layak, serta kompensasi dalam bentuk gaji atau upah diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, diperlukan pengelolaan yang tepat terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Salah satu faktor penting tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan loyalitas terhadap organisasi.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi penentu penting terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik—baik secara fisik maupun psikologis—dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rezki Wahyuni, Achmad Gani, dan Muh. Haerdiansyah Syahnur (2023) di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4, ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam temuan mereka, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja, fasilitas memadai, serta hubungan sosial antar rekan kerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Namun demikian, kebutuhan dan keinginan setiap individu dalam organisasi berbeda-beda, sehingga penentuan bentuk motivasi kerja yang tepat menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Dalam konteks inilah penelitian ini dilakukan, yaitu untuk mengkaji sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui bentuk motivasi mana yang paling dominan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam menyusun strategi motivasi yang tepat guna mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Fenomena yang terjadi pada Indomaret Paiton Probolinggo menunjukkan adanya variasi dalam kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan produktivitas yang tinggi, namun sebagian lainnya belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini diduga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam bekerja.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Salah satu penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Rangga Mahardhika, Djahmur Hamid, dan Ika Ruhana (2021) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi

intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,514. Demikian pula, motivasi ekstrinsik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,475. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 64,3% (adjusted $R^2 = 0,643$). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa tertantang dengan pekerjaan, merasa dihargai, serta mendapatkan imbalan yang layak akan memiliki kinerja yang lebih optimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlisun (2024) tentang "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mandiri Langgeng" menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Namun, penelitian itu juga mencatat bahwa selain motivasi masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja, yang tidak dibahas lebih lanjut.

Selanjutnya penelitian oleh Trisnawati et al. (2025) menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kabupaten Sidoarjo. Menariknya, penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, sementara kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini memunculkan diskusi baru dalam dunia manajemen sumber daya manusia, terutama karena temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menempatkan lingkungan kerja sebagai faktor yang memperkuat kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardhika, Hamid, dan Ruhana (2021) pada PT. AXA Financial Indonesia menunjukkan bahwa baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti kepuasan dalam bekerja, tantangan pekerjaan, dan otonomi memiliki kontribusi besar dalam mendorong semangat kerja. Demikian pula, motivasi ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, promosi, dan hubungan interpersonal yang positif turut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penting dilakukan penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada karyawan Indomaret Paiton. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut, tetapi juga untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan demi pencapaian target perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dalam sebuah organisasi. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi fondasi utama terbentuknya perilaku kerja yang produktif. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg (dalam Muchlisun, 2024), motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri karyawan, dan motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari lingkungan kerja, seperti penghargaan, fasilitas, atau kondisi kerja. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang dimulai dengan dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan kebutuhan. Hal senada disampaikan oleh Handoko (2018), bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya, individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasibuan (dalam Muchlisun, 2024) menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak kemauan kerja seseorang yang mempunyai tujuan tertentu untuk dicapai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tekun dan penuh semangat guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam kajian motivasi modern, salah satu teori yang cukup berpengaruh adalah Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023), motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat. Meskipun dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja lebih kecil dibandingkan pengaruh lingkungan kerja, namun motivasi tetap menjadi variabel penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Hal ini karena motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dalam organisasi modern, motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, jenjang karir yang jelas, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang teori-teori motivasi menjadi sangat penting bagi pengelola sumber daya manusia agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja (performance) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan waktu kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wibowo (2018, dalam Muchlisun, 2024), kinerja tidak hanya tentang hasil yang dicapai tetapi juga mengenai proses kerja, kontribusi terhadap tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan nilai ekonomi yang dihasilkan. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian Trisnawati et al. menunjukkan bahwa kinerja karyawan paling banyak dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dibandingkan lingkungan kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa perusahaan ritel perlu fokus pada pengembangan individu melalui pelatihan dan sistem penghargaan yang mendorong motivasi. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang dimulai dengan dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan kebutuhan. Hal senada disampaikan oleh Handoko (2018), bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya, individu yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam studi Trisnawati et al. (2025), motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan untuk unggul dan menjadi inspirasi bagi orang lain menjadi pendorong utama dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Hasil ini memperkuat teori motivasi modern bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan pendorong kinerja yang kuat.

Menurut Wibowo (2018, dalam Muchlisun, 2024), kinerja tidak hanya tentang hasil yang dicapai tetapi juga mengenai proses kerja, kontribusi terhadap tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan nilai ekonomi yang dihasilkan. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan. Kuantitas hasil kerja Kualitas kerja Ketepatan waktu Kerjasama dalam tim Inisiatif dan tanggung jawab. Dalam lingkungan kerja seperti Indomaret, kinerja diukur tidak hanya dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kecepatan pelayanan, interaksi dengan pelanggan, dan kepatuhan terhadap SOP perusahaan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih tekun, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Beberapa penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dan pencapaian kinerja. Motivasi yang tinggi meningkatkan semangat kerja dan loyalitas, yang secara langsung akan meningkatkan kualitas dan kuantitas output karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Penelitian Muchlisun (2024) pada karyawan CV Mandiri Langgeng menunjukkan bahwa pemberian motivasi secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas hasil kerja karyawan. Dalam jurnal Theodora (2015), ditemukan bahwa komponen motivasi *relatedness* dan *growth* memiliki kontribusi nyata terhadap pencapaian target kerja dan kedisiplinan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa motivasi bukan hanya pemicu awal aktivitas, tetapi juga pengarah dan pengontrol perilaku kerja karyawan dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat anggapan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam mengelola sumber daya manusia.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya, berorientasi pada pencapaian, dan bersedia beradaptasi dengan tantangan pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung menunjukkan penurunan semangat, kedisiplinan, dan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif membangun sistem yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan saling memengaruhi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan performa kerja dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret Paiton, Probolinggo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis secara objektif dengan mengukur variabel-variabel yang diteliti menggunakan instrumen yang terstandar. Lokasi penelitian berada di Indomaret Paiton, Probolinggo, yaitu salah satu cabang perusahaan ritel modern yang memiliki jumlah karyawan relatif kecil namun memiliki dinamika kinerja yang menarik untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret Paiton yang berjumlah 30 orang. Populasi ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja penuh waktu pada bagian kasir, pelayan toko, dan logistik. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian ini digunakan teknik *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih akurat dan representatif terhadap kondisi karyawan secara keseluruhan.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 1–5, dimana responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja diukur melalui dimensi-dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri, sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikembangkan lebih lanjut dengan teori dua faktor Herzberg. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria $\geq 0,7$. Data yang dinyatakan valid dan reliabel kemudian diolah untuk analisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dilakukan dengan uji-t pada taraf signifikansi 5% untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Paiton Probolinggo. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana yang menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Data kuesioner yang dianalisis memperlihatkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap pernyataan-pernyataan pada dimensi motivasi kerja, khususnya pada aspek kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Karyawan merasa diterima dalam lingkungan kerja, dihargai atas pencapaiannya, dan diberi kesempatan untuk berkembang. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Di sisi lain, pada variabel kinerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Muchlisun (2024) yang dilakukan pada karyawan CV Mandiri Langgeng. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi secara efektif meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Ranga Mahardhika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja, meskipun pengaruhnya lebih kecil daripada lingkungan kerja, tetap menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Hasil-hasil ini konsisten dengan teori motivasi Maslow dan Herzberg yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri mendorong individu untuk bekerja lebih baik.

Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi kerja bukan hanya sekadar pemicu awal, tetapi juga berperan dalam mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan perilaku kerja yang produktif. Motivasi memberikan semangat, disiplin, dan loyalitas yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan program-program yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, suasana kerja yang kondusif, peluang pengembangan diri, dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya meneliti satu faktor, yaitu motivasi kerja, sementara faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji variabel-variabel lain agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu strategi penting bagi perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Indomaret Paiton Probolinggo, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, maupun tanggung jawab.

Motivasi kerja yang berasal dari kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri terbukti menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, merasa dihargai, serta memiliki komitmen terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa dorongan intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan peluang untuk pengembangan diri. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan Indomaret Paiton Probolinggo yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan tim penguji dari Universitas Nurul Jadid atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam menyusun dan menyempurnakan penelitian ini. Tidak lupa, terima kasih juga disampaikan kepada keluarga, teman-teman, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, motivasi, serta dukungan moral dan material yang diberikan.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 39–42.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Survei karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, x(x), xx–xx.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchlisun, R. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mandiri Langgeng. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 210–213.
- Muchlisun, R. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mandiri Langgeng. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 210–213.
- Rezki Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Motivasi kerja sebagai penentu kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–4.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187–190.
- Trisnawati, E., dkk. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, x(x), xx–xx.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.