

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

⁽¹⁾ Ramdani Agam ⁽²⁾, Angka Priatna S.E.MM ⁽³⁾ Dr Erick Irawan Suganda, MA
^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan

Ramdaniagam12@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi, Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor Di bawah Bimbingan: Angka Priatna S.E. MM Dr Erik Irawan Suganda, MA. 2022

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk merupakan perusahaan jasa yang ada di Indonesia yang menjual berbagai bahan pokok kebutuhan sehari-hari dalam menjalankan usahanya menghadapi banyak tantangan seperti karyawan bagian Crew Store tidak mencapai target yang ditetapkan dan hasil penelitian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi kurang optimal, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, sumber data penelitian yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder, jenis data penelitian meliputi kualitatif dan kuantitatif, jumlah responden. metode pengolahan data yang digunakan, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, persamaan Regresi sederhana yang diperoleh adalah

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,975 atau t hitung $7,547 > 1,975$ tabel itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi, Thesis. Human Resources Management. Faculty of Economics and Business, Pakuan University, Bogor Under the Guidance: Angka Priatna S.E. MM Dr. Erik Irawan Suganda, MA. 2022

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is a service company in Indonesia that sells various staples of daily needs in running its business facing many challenges such as employees of the Crew Store section not reaching the target set and the results of performance research show that the performance of production employees is less than optimal, one of which is influenced by low work motivation.

The purpose of this study was to determine the work motivation and performance of employees of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, The research data sources used include primary data and secondary data, the type of research data includes qualitative and quantitative, the number of respondents. data processing methods used, descriptive analysis, simple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing.

Based on the results of the study, it shows that the work motivation variable has a positive influence on employee performance at PT Sumber alfaria Trijaya Tbk, the simple regression equation obtained is

The results of hypothesis testing state that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the tcount value of the work motivation variable (X) of 7.547 which is greater than the t table of 1.975 or t count 7.547 > 1.975 table which is 1.975 or t count 7.547 > 1.975 table it means that H0 is rejected it can also be seen from its significance of 0.000 which is smaller than $\alpha = 0.05$ so that these results show that work motivation (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y)..

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Persaingan dalam berbagai Distribusi merupakan bagian yang tidak bisa dihindari banyak factor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industry distribusi tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia perusahaan yang bergerak dalam bidang Distribusi Jasa memerlukan perhatian yang lebih terhadap pengeloaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan karyawan merupakan mahluk social yang menjadi perencana pelaksana dan pengendali yang selalu berperanaktif dalam mengwujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik.jika kinerja mereka berkurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu nya penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang di inginkan, dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan . (Priansa 2017)

Oleh karena itu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Unit Kecamatan Sagaranten perlu meningkatkan Produktivitas Karyawan mereka melalui Motivasi Kerja Yang diwujudkan dengan pemberian Kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya diharapkan dengan akumulasai peningkatan produktivitas karyawan nya tersebut dapat meningkat pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi daya saing bagi perusahaan lain yang ada di Sagaranten-Sukabumi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah pemilik saham dari trademark Alfa saat ini Alfamar sudah memiliki lebih dari 1000 gerai di Indonesia. Alfamart adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia

gerai ini umumnya Menjual berbagai produk makanan dan minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Pada tanggal 27 juni 1999 PT. Alfa Mitramart Utama didirikan oleh PT.*Alfa Retailindo.deedtbk*

*Dan PT.lamcar Distrindo.*Toko pertamanya dengan nama Alfa mini mart didirikan pada Tanggal 18 oktober 1999 di Jl.Beringin Raya Karawaci, Tangerang. Pada tanggal 1 agustus 2002, kepemilikan PT. Alfa Mitramart Utama beralih ke PT.Sumber Alfaria Trijaya yang Saham nya dimiliki oleh Sampoerna (70%) dan PT.Sigmantara Alfindo (30%) mulai 1 januari 2003, alfa mini mart berubah menjadi alfmart. Pada bulan januari 2009, PT.Sumber Alfaria Trijaya menggelar penawaran alfmart serta gerai flagship-nya di Jabodetabek berada di Jl.MH.Thamrin No,9 Cikokol Tangerang

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Salah satunya yaitu dengan cara mengidentifikasi motivasi karyawan, dengan melakukan prasurey melalui wawancara terhadap karyawan, berikut adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan sebagai berikut

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Karna sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranya dalam pencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen Sumber daya manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut.Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi.Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu itu sendiri.Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan kerja

karyawan. Agar diperoleh pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih jelas, berikut ini dikemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (S.P. Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan
Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau mningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Merupaka fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung 4 tujuan sebagai berikut

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi, walaupun secara formal suatu department sumber daya manusia diciptakan untuk memebantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja kerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi sumber daya manusia menjadi tidak berharga.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditunjukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi tujuan personal.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan

untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

Peranan Sumber Daya Manusia

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memeperkirakaj keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

Menurut (S.P. Hasibuan, 2016) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adal sebagai berikut :

Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment*, dan *job evaluation*.

Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi merupakan serangkain proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) prilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah prilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (wibowo,2016),

Dengan motivasi yang tetap para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas nya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai saranya , kepentingan-kepentinga pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian,2015).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Priansa,2017).

Dari pengertian-pengertian di atas penulis dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

Teori Teori Motivasi Kerja

Teori Kebutuhan Maslow Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*motivation and personality*", banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat

pengaruh motivasi yang dibangun secara akademis dan Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan (Hierarchy) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan Physiological needs (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

B. Safety and Security needs

Safety and Security needs (kebutuhan rasa aman dan perlindungan) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

1. Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung,
2. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya,
3. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif,
4. Keamanan tempat tinggal.

C. Socials needs

Socials needs (kebutuhan sosial), pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial.

Kebutuhan sosial disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau kehormatan dari orang lain.

D. Esteem needs

Esteem needs (kebutuhan akan penghargaan), pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini tergantung keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan achievement motivation, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap prestasi ini seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperolehnya tersebut.

E. Self-actualization needs

Self-actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Serta karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa dan sangat patut untuk dihargai.

Teori Herzberg

A. Motivation factors Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengeti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg. yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, dan pengakuan dari orang lain.

kemajuan dalam karir

Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2015) sebagai berikut:

ini mengemukakan kerja karyawan.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.)

Sedangkan Sunyoto (2015) mengemukakan tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Menurut Hasibuan (2016) menyebutkan tujuan motivasi kerja, meliputi:
8. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
9. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
10. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
11. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
12. Mengefektifkan pengadaan karyawan
13. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
14. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
15. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
16. Memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
17. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian di atas, tujuan motivasi kerja terhadap karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015), Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor Intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Menurut teori Maslow dalam Wibowo (2016), indikator motivasi adalah : sebagai berikut

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Akan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembang karir
6. Tanggung jawab

Menurut Me Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2016), indikator motivasi meliputi

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah penggerak dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengertian Kinerja

Organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016). "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontusi ekonomi"

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017). "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya"

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2017).

Istilah kinerja dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016).

Sementara itu, Kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual* maksud dari *individual* yang diteliti adalah suatu individu/orang, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap individu yang merupakan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi yang berjumlah

Penulis melakukan penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berlokasi Di jalan Raya Sagaranten, Sukabumi Jawa Barat

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi
- 2) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang

Sumber Data Penelitian

Dalam Penelitian Ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut

1. Data primer
Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap Karyawan dan Kepala hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada
2. Data sekunder
Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data buku referensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sejarah Singkat PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sukabumi

Sejarah PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Alfamart) Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tanggal 22 Februari tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di Jl. M.H. Thamrin No. 9 Cikokol, Tangerang 15117, Indonesia. Telp: (62-21) 5575-5966 (Hunting), Fax: (62-21) 5575-5961, 5575-4918. Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna, Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di Jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT. HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT. Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum

tergarap melalui Alfamart. Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT. Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa. Awal tahun 2006 PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT. Sigmantara Alfalindo (60%) dan PT. Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070. Jaringan minimarket dengan nama Alfamart yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makasar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Banjarmasin, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang, dan Batam. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko. Termasuk daerah Pekanbaru, di tahun 2013 Alfamart membuka 30 toko, kemudian banyak permintaan untuk kerja sama untuk membuka gerai hingga saat ini mencapai 150 toko Alfamart yang berdiri di setiap jalan Pekanbaru, Riau

Struktur Organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya Alfamart

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Ritel Alfamart tidak mungkin dilakukan secara sendiri oleh pemimpin, melainkan dilakukan oleh masing-masing individu yang bekerja menurut bidang dan spesialis yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas akan mempermudah pimpinan untuk mengkoordinir semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun struktur organisasi PT. Sumber Alfaria Trijaya

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan Kuesioner Pengaruh Motivasi, diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Sangat Baik dengan Nilai 81%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah (84,60 > 63) Sehingga dapat dikatakan Pengaruh Motivasi Kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sangat Baik. Diketahui Pengaruh Motivasi kerja lebih dominan karena mendapatkan nilai persentase lebih tinggi dari hasil penyebaran kuesioner.

2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner Kinerja Karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan cukup baik dengan Nilai 74,4%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($59,22 > 45$), sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik

Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,297$. Artinya bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mempunyai pengaruh lemah.
- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}(3,371 > 1,677)$ yaitu artinya maka H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya dan akademis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Pengaruh Motivasi Kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik. namun Pengaruh Motivasi Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk lemah pada Desentralisasi Dan Manajemen. Dengan ini bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan tentang pembagian kewenangan dan pengaturan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian akan membantu peningkatan yang lebih baik.
- b. Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Baik namun indikator Pengetahuan Pekerjaan masih lemah. Dengan hal ini bahwa perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Namun akan lebih baik jika perusahaan mengadakan berupa pelatihan, peningkatan keterampilan, bimbingan secara berkala, pengawasan secara intensif.

Sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Disarankan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain di luar

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara 2015 *Sumber daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Afandi, P (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji, 2014 *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bernardin. H. Jhon, Russel Joyce E, A. (2013). *Human Resources ; An Expimetal Approach*, Singapore : Mc.Graw – Hill book.co
- Bohlander, Geirge, And Snell, Scott. (2010). *Principles of human resources Management*, 15th ed Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka
- Badriyah Mila 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Yogyakarta Gava Media
- Basir Barthos . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Benjamin Bukit, M., Tasman Malusa, M., & Abdul Rahmat, M. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman : Zahir Publoshing.
- Darodjat. (2014). *Konsep-Konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: PT Refika Aditama
- David, Mc Clelland (2016). *Manajemen Sumber daya manusia* Jakarta: Prenhalido
- Dessler, Gray. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia* ed 10. Jakarta : Indeks
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja sebagai variable Intervening*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesi. ISSN : 2252-6552.
- Permansari, Ragil (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* PT. Anugrah Raharjo Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi

- Universitas Negeri Semarang
Indonesia .ISSN : 2252-6552.
- Donni.(2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Karena Prenada Media Group,Jakarta
- Edison,Emron Yohny anwar Imas Komariyah.(2016).*Manajemen Sumber daya manusia*
Bandung : Alfabeta.
- Fahmi Irfan (2014).Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus Cet 1.
Bandung:Alfabeta.
- George Jennifer And Gareth R Jones. (2015), Understanding And Managing
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.Yogyakarta:
Gava Media
- Winardi (2016). “Motivasi Dan Permotivasi dalam manajemen”.
Jakarta : PT. Raja
Grafindo Persada----PP ;;P
- Widodo, (2015) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,Yogyakarta
Pustaka Pelajar
- Sugiono.(2016). *Metodologi Penelitian Bisnis.Bandung:Alfabeta*
- Setiawan, Kiki cahaya (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di divisi Operasi PT. Pusri Palembang.* Jurnal .Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ISSN : 2502-728X

