



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA LAMPUNG

Satimin, Muhammad Nawawi

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: muhammadnawawi@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi adalah aset utama bagi suatu organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lain. Tanpa adanya inisiatif dari setiap individu untuk berusaha maju secara sukarela, organisasi tersebut tidak akan memiliki makna apapun. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja karyawan belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan Kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan, Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung diperoleh angka r sebesar 0,68. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 yang termasuk pada korelasi yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, PT. Indomarco Prismaatama, Produktivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Quality human resources and a high work ethic are the main assets for an organization to be able to compete with other organizations. Without the initiative of each individual to try to advance voluntarily, the organization will not have any meaning. Motivation is an important factor that can influence employee productivity and performance in an organization. Employees who have high motivation tend to show better performance, which has an impact on achieving company goals. At PT. Indomarco

Prismatama Lampung, it turns out that motivation has not been implemented properly so that employee performance is not optimal. The problem faced is how motivation influences employee performance at PT. Indomarco Prismatama Lampung. The purpose of this research is to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Lampung and is useful as reference material for further research regarding employee motivation and performance. The hypothesis proposed is that motivation has a positive effect on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Lampung. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, a correlation was obtained between motivation in efforts to improve employee performance at PT. Indomarco Prismatama Lampung obtained an r number of 0.68. After consulting with conservative standards, it is between 0.600-0.799 which is considered a strong correlation. So it can be said that there is a strong influence between motivation on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Lampung. This research is expected to provide insight for management in designing strategies to increase employee motivation to improve overall performance.

Keywords: Motivation, Employee Performance, PT. Indomarco Prismatama, Productivity, Human Resources Management.

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor lain salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Motivasi penting dalam semua tingkatan manajemen, khususnya penting dalam fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi.

Memberikan semangat kepada bawahan adalah tugas seorang pemimpin yaitu mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan untuk memotivasi apa yang menjadi program kerja dan bagaimana mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa fungsi motivasi merupakan sarana memadukan aktivitas-aktivitas yang terorganisasi. Dengan motivasi yang baik dan jelas, maka informasi yang disampaikan akan diterima dengan baik pula. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Hal tersebut menjadi mudah bagi karyawan dalam mencapai kinerja karyawan yang diharapkan.

PT. Indomarco Prismatama, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, memiliki peran yang signifikan dalam perekonomian nasional. Dengan banyaknya cabang yang tersebar di berbagai daerah termasuk Lampung, perusahaan ini dituntut untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama.

Dalam konteks PT. Indomarco Prismatama, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan seperti, lingkungan kerja, budaya perusahaan, sistem penghargaan dan kesempatan untuk pengembangan karir. Pada PT. Indomarco Prismatama Lampung, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam

mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Lampung. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama di Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Dunie, 2017; Fauzi, 2018) Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, karyawan dan masyarakat. (Fermayani, n.d.) Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. (Hikma Niar, Acai Sudirman, Tri Yuniningsih, Eka Febrianti, Ahmad Badawi Saluy Nobelson, Vivi Yosafianti Pohan, 2022; Wheny, 2015) Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. (McLeod, 2004) (Fauzi, 2013) (Garaika, 2019a, 2019b) Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kekaryawan atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

(Garaika, 2018; Margahana, Helisia, 2019) Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja. Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

(Garaika, 2019a) Motif atau kebutuhan atau desakan atau keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi adalah *movere* dari bahasa Latin yang sama dengan '*to move*' dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi adalah proses untuk mencoba, mempengaruhi

seseorang agar orang tersebut melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua karyawannya dapat bekerja dengan penuh kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat karyawan rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Dengan melihat kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar karyawannya mempunyai moral yang tinggi diharapkan kinerja akan meningkat. Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap karyawannya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja karyawannya. Sehingga setiap karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya kinerja yang tinggi pada setiap karyawan dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

Kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh Karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: Produktivitas, Kualitas, Kepuasan Kerja, Komitmen. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena dapat mempengaruhi efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Indomarco Prismaatama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jaringan distribusi retail terkemuka yang beroperasi sebagai Indomaret jaringan pengecer waralaba di Indonesia dan merupakan anak perusahaan dari Salim Group. PT. Indomarco Prismaatama berorientasi pada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen serta mempunyai cabang-cabang kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Indomarco Prismaatama Lampung adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari dengan dimulainya usaha dengan rokok dan barang-barang konsumsi.

PT. Indomarco Prismaatama sebagai salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola motivasi dan kinerja karyawan. Dengan banyaknya cabang dan beragam jenis produk yang ditawarkan, perusahaan ini perlu memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama Lampung, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama

Lampung". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara objektif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama di Lampung untuk mengumpulkan data mengenai tingkat motivasi dan kinerja mereka.

Teknik pengumpulan data dilakukan beberapa tahap antara lain:

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara membaca buku, laporan-laporan, majalah-majalah, literature, brosur yang berisikan bahan-bahan yang bersifat relevan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan langsung ke lapangan atau objek penulisan, dalam hal ini ke karyawan PT. Indomarco Prismatama yang bekerja di cabang-cabang yang ada di Lampung yaitu demi mendapatkan informasi yang riil dan akurat dan dilakukan dengan cara:

a. Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap-hal-hal yang diselidiki.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu metode atau cara untuk memperoleh data berupa jawaban responden.

c. Interview (Wawancara)

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendalam mengenai motivasi dan kinerja mereka.

d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu alat pengumpul data yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa data sekolah, foto penelitian, penelitian dan lokasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menyajikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung, serta membahas temuan tersebut secara mendalam. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk data yang diperoleh dari kuesioner dan analisis statistik, diikuti dengan pembahasan yang mengaitkan hasil tersebut dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Struktur organisasi PT. Indomarco Prismatama Lampung adalah mekanisme untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana diletakkan suatu pembagian tugas pekerjaan dari unsur-unsur yang telah ada. Pendidikan karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari karyawan itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat karyawan tersebut bekerja. Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada

mereka. PT. Indomarco Prismatama Lampung bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan kekaryawanan diajarannya

Berdasarkan pada hasil penelitian dengan perhitungan statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa, pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Lampung mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai r 0,68 yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 46,24%, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 53,76%. Sedangkan hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai " t " hitung lebih besar dari " t " tabel ($2,6342 > 1,860$) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi individu untuk melakukan suatu Tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja dan tingkat kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Korelasi diperoleh bahwa, pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Lampung mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai r 0,68 yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 46,24%, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 53,76%. Sedangkan hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai " t " hitung lebih besar dari " t " tabel ($2,6342 > 1,860$) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Fermayani, R. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. (Fachrurazi, Ed.). Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Garaika. (2019a). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Garaika. (2019b). The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ' s Work Safety Fatigue and Stress. In *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World* (pp. 13–17). <https://doi.org/10.5220/0008427000130017>
- Garaika, W. F. (2018). Promosi Dan Pengaruhnya Terhadap Terhadap Animo Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 21–27.
- Hikma Niar, Acai Sudirman, Tri Yuniningsih, Eka Febrianti, Ahmad Badawi Saluy Nobelson, Vivi Yosafianti Pohan, A. B. D. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: MEDIA SAINS

INDONESIA.

Margahana, Helisia, G. (2019). The Influence Of Credibility And Voluntariness Toward Technological Use Behavior : Entrepreneurial Potential Model Approach. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(2), 1–9.

McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.

Wheny, K. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Jember: UNEJ.