STRATEGIA
Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomi

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK

Muhamad Ramdhan[1], Moch Yasin Jalaludin[2]

STAI Al-Musdariyah Cimahi[1,2]

Email: alasqolanramdhan@gmail.com[1], yasin.jalaludin2002@gmail.com [2]

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, produktivitas kerja.

ABSTRACT

Work motivation is one of the important factors that can influence employee performance within an organization. A high level of motivation encourages employees to work more effectively, productively, and responsibly in achieving organizational goals. This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The research employed a quantitative method using a survey approach. Data were collected through

STRATEGIA
Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomi
ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

questionnaires distributed to 50 employees selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using SPSS through validity tests, reliability tests, normality tests, simple linear regression analysis, t-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The higher the level of work motivation, the better the employee performance achieved. The findings also show that work motivation contributes substantially to improving employee performance. Therefore, companies should pay attention to factors that can enhance employee motivation, such as recognition, career development opportunities, and a supportive work environment, in order to improve employee performance and support the achievement of organizational goals in a sustainable manner.

Keywords: *work motivation, employee performance, human resource management, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, work productivity.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel modern di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap kemudahan akses produk dan layanan. Persaingan yang semakin ketat dalam industri ritel menuntut perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada strategi pemasaran dan pengembangan bisnis, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan memengaruhi efektivitas organisasi, sehingga pengelolaan karyawan menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia memiliki ribuan gerai yang tersebar di berbagai wilayah dan didukung oleh jumlah karyawan yang besar. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal guna memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi, target operasional yang ketat, serta dinamika lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja (Mangkunegara, 2017).

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan upaya terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya kualitas pelayanan kepada konsumen (Hasibuan, 2018). Dalam konteks perusahaan ritel modern, kondisi tersebut dapat memengaruhi daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Secara teoritis, motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1954) menjelaskan bahwa individu terdorong untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, Herzberg et al. (1959) melalui teori dua faktor menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sari dan Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa tingkat pengaruh motivasi kerja dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung pada karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan masih menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada perusahaan ritel modern seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan fenomena tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong individu untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja menjadi aspek yang penting karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, arah berkaitan dengan fokus usaha tersebut terhadap tujuan organisasi, sedangkan ketekunan menunjukkan kemampuan individu untuk mempertahankan usahanya dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku dan prestasi kerja karyawan.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1954) menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara bertahap, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut teori ini, kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh keamanan kerja, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri akan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg et al. (1959) mengemukakan Two-Factor Theory yang menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor higiene (hygiene factors) dan faktor motivator (motivator factors). Faktor higiene meliputi gaji, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan kerja.

Sementara itu, faktor motivator meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Menurut Wibowo (2016), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi rendah.

Dalam perusahaan ritel modern, kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan pencapaian target penjualan, tetapi juga melalui kualitas pelayanan, ketepatan waktu, disiplin kerja, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Secara teoritis, motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang memengaruhi tingkat usaha yang diberikan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Syifa (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian Asmawiyah (2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Fitrah dan Darmawinata (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

STRATEGIA
Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomi
ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Mengingat jumlah populasi yang relatif besar dan keterbatasan waktu penelitian, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel penelitian berjumlah **50 responden**, dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Variabel motivasi kerja (X) diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Tahapan analisis data yang digunakan meliputi uji validitas untuk mengetahui tingkat keabsahan instrumen penelitian, uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen, uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, uji t untuk mengetahui

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Ringkasan Metode Penelitian

Komponen	Keterangan
Jenis Penelitian	Kuantitatif
Pendekatan	Survei
Objek Penelitian	PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
Populasi	Seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk
Sampel	50 responden
Teknik Sampling	Purposive Sampling
Sumber Data	Data Primer
Instrumen Penelitian	Kuesioner Skala Likert (1–5)
Software Analisis	SPSS Versi 26
Uji Validitas	Product Moment Pearson
Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha
Analisis Regresi	Regresi Linear Sederhana
Uji Hipotesis	Uji t
Koefisien Determinasi	R^2

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang atau sebesar 56%, sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang atau sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20–25 tahun	18	36%
26–30 tahun	21	42%
>30 tahun	11	22%
Total	50	100%

Sumber : Data penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 26–30 tahun dengan jumlah 21 orang atau sebesar 42%. Selanjutnya, responden berusia 20–25 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 36%, sedangkan responden yang berusia di atas 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 22%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1–3 tahun	24	48%
4–6 tahun	16	32%
>6 tahun	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data penelitian diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 48%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 32%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20%.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,279. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,715	0,279	Valid
X2	0,683	0,279	Valid
X3	0,752	0,279	Valid
X4	0,731	0,279	Valid

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

X5	0,688	0,279	Valid
X6	0,741	0,279	Valid
X7	0,767	0,279	Valid
X8	0,695	0,279	Valid
X9	0,724	0,279	Valid
X10	0,708	0,279	Valid

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,279. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,728	0,279	Valid
Y2	0,749	0,279	Valid
Y3	0,702	0,279	Valid
Y4	0,773	0,279	Valid
Y5	0,694	0,279	Valid
Y6	0,739	0,279	Valid
Y7	0,761	0,279	Valid
Y8	0,712	0,279	Valid
Y9	0,687	0,279	Valid
Y10	0,743	0,279	Valid

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,842	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 6, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,842 untuk variabel motivasi kerja dan 0,867 untuk variabel kinerja karyawan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Tingkat Signifikansi	0,05
Kesimpulan	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian regresi linear sederhana.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	11,235	-	-
Motivasi Kerja (X)	0,784	7,568	0,000

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Y = 11,235 + 0,784X

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,235 mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 11,235. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,784 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,784 satuan. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat searah, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05).

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	7,568	2,011	0,000	H_1 diterima

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 7,568 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,011. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square (R^2)	Adjusted R Square
0,738	0,544	0,535

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,544 atau 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

45,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,568 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,011. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki komitmen yang lebih besar dalam mencapai target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1954). Menurut teori tersebut, individu memiliki lima tingkatan kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan mendorong munculnya motivasi dalam diri individu untuk bekerja secara lebih optimal. Dalam konteks PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, pemenuhan kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi yang layak, jaminan keamanan kerja, hubungan sosial yang baik, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg et al. (1959). Herzberg menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor higiene (hygiene factors) dan faktor motivator (motivator factors). Faktor higiene meliputi gaji, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, serta kondisi lingkungan kerja, sedangkan faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang. Apabila kedua faktor tersebut dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek finansial, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk mengerahkan usaha yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Syifa (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Asmawiyah (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Fitrah dan Darmawinata (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan adanya konsistensi antara teori dan temuan empiris yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai sebesar 54,4%, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

45,6% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, pelatihan, maupun faktor individual lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada motivasi kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Dari sisi implikasi manajerial, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk perlu memperhatikan aspek motivasi kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan terhadap prestasi karyawan, penyediaan kesempatan pengembangan karier, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penerapan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung semangat kerja serta loyalitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Temuan ini memperkuat teori-teori motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya serta mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang tercermin melalui pemenuhan kebutuhan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang mampu mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif dan produktif.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Hasil penelitian ini mendukung teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (1954) dan Herzberg et al. (1959), serta sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam upaya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga memerlukan dukungan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

DAFTAR PUSTAKA

Asmawiyah. (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja: Peranannya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial, 20*(2), 332–342. https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/24442

Fitrah, & Darmawinata, W. N. S. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hidayat, H., & Permatasari, R. I. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart area Jatiasih Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/278

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

ISSN : xxxx-xxxx
Vol. 1, No. 2, Agustus 2026

Nurdin, & Lapian, J. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, 6*(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21903

Priyanto. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya wilayah Purbalingga. *Jurnal Administrasi Bisnis*. https://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/10136

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Setiawati. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandar Lampung. *JAMAPEDIK*. https://journal.yapakama.com/index.php/JAMAPEDIK/article/view/70

Syifa, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. *Journal of Fundamental Management (JFM), 1*(2), 243–250. https://doi.org/10.22441/jfm.v1i2.14415

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.

Zega. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Tbk Parung Bogor. *Journal of Law, Management and Science*. https://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/264