Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 20178-20188

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan (Studi Surga Panen Di Pasar Modern Rokan Hulu)

Eka Lestari[1], Andi Afrizal[2], Hendry Kurniawan[3]
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian
E-mail : ekalestari8167@gmail.com, andiafrizal07@gmail.com , Hendrykurniawan@upp.ac.id

Published: August , 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance at a food distributor (Study of Surga Panen Modern Market, Rokan Hulu). This study used a quantitative approach with a simple linear regression method. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents, employees of Surga Panen Modern Market, Rokan Hulu. The analysis results indicate a positive and significant influence between work motivation and employee performance at the food distributor, Surga Panen Modern Market, Rokan Hulu. The calculated t-value (12.588) is greater than the t-table (2.02439), with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. The R-square value of 0.807 indicates that 80.7% of the variation in employee performance at the food distributor, Surga Panen Modern Market, Rokan Hulu can be explained by work motivation.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan (Studi Surga Panen Pasar Modern Rokan Hulu". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 40 responden yang merupakan karyawan surga panen Pasar Modren Rokan Hulu. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada distributor bahan pangan surga panen Pasar Modren Rokan Hulu. Nilai t hitung (12,588) lebih besar dari t tabel (2,02439) dengan nilai signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R square sebesar 0,807, menunjukkan bahwa 80,7% variasi dalam kinerja karyawan pada distributor bahan pangan surga panen Pasar Modren Rokan Hulu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan dikarenakan menjadi pendukung utama dalam tercapainya tujuan dari organisasi (Mustamim *et al.*, 2020). Pada tiap organisasi, sumber daya manusia telah menjadi kunci dari kesuksesan agar dapat tercapainya suatu tujuan (Tarjo, 2019). Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki fungsi memastikan bahwa kinerja dari karyawan dapat dimaksimalkan.

Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022), Kinerja karyawan merupakan apa yang dilaksanakan, dijalankan atau tidak oleh pekerja atau karyawan, karena itu akan memberikan pengaruh dari seberapa banyak karyawan menyalurkan kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang didapatkan seorang pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas yang amanah dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang karyawan tidaklah hanya menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga seberapa efektif dan efisien mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Selain itu, pemberian dorongan dan dukungan dari seorang pemimpin yang memberikan motivasi juga sangat penting untuk memberikan pengaruh kepada karyawan agar dapat melaksanakan tindakan sesuai dengan keinginan organisasi.

Motivasi kerja merupakan semangat atau dorongan yang menggerakan upaya dan bekerja secara efektif agar dapat mencapai tujuan. Jika ada, karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai semua tujuan organisasi *(*Adinda *et al*., 2023). Menurut (Yenni, 2019) menyebutkan apabila perusahaan ingin setiap karyawan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, maka motivasi adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk kesejahteraan karyawan. Menurut rifai dalam jural (Wulandari et al., 2021) terdapat tiga sumber motivasi pekerja: (1) peluang untuk maju, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Selain itu, ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi pekerja: lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, rasa aman dalam bekerja, perlakuan yang adil serta memperoleh gaji yang adil serta kompetitif. Karena itu, faktor dari sumber daya manusia dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menerima tuntutan untuk terus meningkat. Jika kinerja karyawan baik, kinerja organisasi juga akan baik.

Motivasi kerja adalah salah satu komponen utama yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat dimotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan tetap semangat kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan dampak negatif terhadap bisnis, salah satunya yaitu distributor bahan pangan surga panen.

Surga panen terletak di pasar modern pasir pengaraian kecamatan rambah kabupaten rokan hulu, yang memiliki banyak distributor bahan pangan. Mereka menjual berbagai jenis makanan seperti timun, kentang, tomat, cabai, bawang, kangkung, dan lain-lain. Bagi distributor bahan pangan Surga Panen di pasar modern, motivasi kerja karyawan sangat penting untuk menjaga operasi lancar dan daya saing perusahaan. Karena ada banyak distributor bahan pangan yang bersaing di pasar saat ini, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi tinggi agar mereka dapat memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan menjaga kualitas distribusi produk.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang dilakukan pada distributor bahan pangan Surga panen pasar modern yaitu wawancara kepada sepuluh orang karyawan, peneliti menemukan bahwa motivasi kerja menurun dan belum begitu baik, yang ditunjukkan dengan penurunan kinerja karyawan. Terlihat karena kurangnya dorongan dan tidak adanya penghargaan atau reward yang jelas terhadap pencapaian individu sebagai distributor yang beroperasi di pasar modern dengan persaingan yang ketat.

RUMUSAN MASALAH

"Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Distributor Bahan Pangan Surge Panen Pasar Modern Rokan Hulu?"

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Surga Panen Pasar Modern, Rokan Hulu.

LANDASAN TEORI

Teori keseimbangan, dasar penelitian ini tentang kinerja karyawan disebut pula sebagai *grand theory* (Wexley YukI, 1977). Kinerja adalah aplikasi teori keseimbangan. Sedangkan penelitian yang didasari oleh *Goal Setting Theory* yang ditulis oleh (Locke, 1968) yang menjadikannya sebagai teori dasar dan utama. *Goal Setting Theory* yaitu salah satu bentuk dari teori motivasi. *Goal Setting Theory* berfokus pada seberapa penting hubungan antara kinerja yang dihasilkan serta tujuan yang ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022), Kinerja karyawan merupakan apa yang dilaksanakan, dijalankan atau tidak oleh pekerja atau karyawan, karena itu akan memberikan pengaruh dari seberapa banyak karyawan menyalurkan kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang didapatkan seorang pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugas yang amanah dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator dibagi menjadi lima sebagai pengukur dari kinerja pada pekerja secara individu yaitu (Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022)" :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Aktualitas atau Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Motivasi Kerja

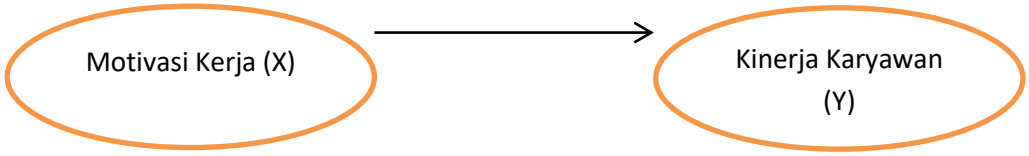
Menurut (Adinda *et al*., 2023) Motivasi kerja yaitu semangat atau dorongan yang memicu individu agar dapat bekerja secara efektif serta menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati agar dapat meraih tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022), berikut adalah indikator dalam mengukur motivasi kerja:

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan Dalam Bekerja

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penyataan tersebut, maka kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

⟶ : Berpengaruh secara parsial
X : Variabel Independen
Y : Variabel Dependen

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian tes uji hipotesis sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada distributor bahan pangan

Ho :Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada distributor bahan pangan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah dengan metode pendekatan kuantitatif, lokasi pada penelitian ini yaitu Distributor bahan pangan surga panen di pasar modern kecamatan rambah Kabupaten Rokan Hulu. Menurut Suryani dan (Hendryadi, 2015) populasi dimaknai sebagai benda yang dijadikan objek penelitian, suatu kejadian, serta sekelompok orang yang dijadikan objek penelitian karena memiliki karakteristik khusus. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja yang aktif melakukan pekerjaannya pada distributor bahan pangan di pasar modern yaitu Surga Panen, karyawan berjumlah 40 orang. Pengertian sampel berdasarkan (Sugiyono, 2016) adalah karakteristik serta jumlah populasi dianggap sebagai sampel. . Pada penelitian ini, 40 karyawan dari distributor bahan pangan surga panen digunakan sebagai sampel, yang sampel tersebut adalah bagian dari populasi sebagai sumber data penelitian. Penelitian ini menggunakan kedua pendekatan deskriptif

dan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melakukan analisis yang serupa dengan statistik dan matematika, dan hasilnya disajikan dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan berdasarkan temuan yang diperoleh dengan menggunakan SPSS.

Sumber data dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari:

Data Primer

Sumber data yang secara langsung menginformasikan kepada pengumpul data disebut sebagai data primer. (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian langsung di lapangan untuk mendukung informasi yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kusioner dengan karyawan yang bekerja sebagai distributor bahan pangan surga panen di pasar modern Rokan Hulu.

Data Sekunder

Data yang didapatkan dan diperoleh dengan tidak langsung, seperti dokumen, disebut data sekunder. Sumber data ini dapat berasal dari penelitian sebelumnya, seperti buku, internet, atau sumber lainnya yang berkaitan dengan subjek penelitian. dimana karyawan distributor bahan pangan surga panen pasar modern Rokan Hulu merupakan data sekunder dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Data

Berikut ini merupakan metode yang diperlukan serta digunakan untuk penelitian ini :

1. Observasi

   Metode pengumpulan data ini berkonsentrasi pada perilaku manusia, proses kerja, dan fenomena alam, terutama dalam kasus di mana hanya ada sedikit responden yang diamati. Dalam kasus ini, pengamatan dilakukan secara langsung di lokasi instansi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menyusun tugas akhir (Sugiyono, 2014)

2. Kuesioner

   Kuesioner yaitu suatu teknik untuk pengumpulan data yang didalamnya terdapat beberapa pertanyaan yang dibuat serta dirancang untuk responden penelitian dengan harapan mereka dapat memberikan jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia : menunjukkan bahwa responden dari usia karyawan pada distributor bahan pangan surga panen yaitu 15-25 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 32,5%, 26-35 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5 %, 36-45 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 42,5%, dan diatas 50 tahun 1 orang dengan persentase 2,5%. Jadi usia karyawan terbanyak pada distributor bahan pangan surga panen yaitu usia 36-45 tahun. Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia 36-45 tahun mendominasi karena mereka berada di puncak produktivitas kerja, sementara kelompok usia di atas 50 tahun lebih sedikit karena keterbatasan fisik dan faktor pensiun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin : menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan pada distributor bahan pangan surga panen Laki-laki memiliki jumlah 24 orang dengan persentase 60,0%, dan perempuan memiliki jumlah 16 dengan persentase 40,0%. Jadi jenis kelamin responden terbanyak pada karyawan pada distributor bahan pangan surga panen yaitu berjenis kelamin laki-laki. Dari analisis ini, dapat diambil Kesimpulan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak karena jenis pekerjaan yang lebih fisik yaitu pekerjaan di distributor bahan pangan umumnya melibatkan aktivitas fisik yang lebih berat, seperti bongkar muat barang, pengangkutan stok, dan distribusi ke berbagai tempat, Laki-laki cenderung lebih banyak bekerja di sektor ini karena memiliki kekuatan fisik yang lebih sesuai untuk tugas-tugas berat, dalam beberapa industri distribusi dan logistik, laki-laki lebih dominan karena dianggap lebih fleksibel dalam bekerja dengan jadwal yang padat dan sering berpindah lokasi, masyarakat sering kali memiliki persepsi bahwa pekerjaan ini dirasa cocok untuk laki-laki jika dibandingkan untuk perempuan, pekerjaan distribusi sering memerlukan mobilitas tinggi dan jadwal kerja yang tidak tetap, seperti kerja malam atau perjalanan jauh, laki-laki umumnya lebih leluasa dalam menjalani pekerjaan dengan tuntutan waktu yang fleksibel

dibandingkan perempuan yang mungkin memiliki tanggung jawab rumah tangga lebih besar.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan : menunjukkan bahwa jabatan responden karyawan pada distributor bahan pangan surga panen yaitu Manajer Operasional berjumlah 1 orang dengan persentase 2,5%, Driver berjumlah 8 orang dengan persentase 20,0%, Bag Gudang berjumlah 8 orang dengan persentase 20,0%, Bag Distribusi Barang berjumlah 9 orang dengan persentase 22,5%, dan bag, Kebersihan Gudang dan Bag Kebersihan Barang berjumlah 7 orang dengan persentase 17, 5%. Jadi jabatan responden terbanyak pada distributor bahan pangan surga panen responden yaitu Bag Distribusi Barang. Alasannya adalah Jabatan Bagian Distribusi Barang memiliki jumlah karyawan terbanyak karena merupakan inti dari operasional perusahaan distributor bahan pangan**.** Tingginya permintaan pengiriman, kebutuhan tenaga kerja yang besar, serta proses distribusi yang kompleks membuat bagian ini membutuhkan lebih banyak personel dibandingkan jabatan lainnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja : menunjukkan responden yang lama bekerja pada distributor bahan pangan surga panen yaitu 1 tahun dengan jumlah 0 orang dengan persentase 0,0%, 2 tahun dengan jumlah 6 orang dengan persentase 15,0%, 3 tahun dengan jumlah 7 orang dengan persentase 17,5%, 4 tahun dengan jumlah 6 orang dengan persentase 15,0%, dan 5 tahun dengan jumlah 21 orang dengan persentase 52,5%. Jadi responden yang lama bekerja pada distributor bahan pangan surga panen terbanyak yaitu 5 tahun dengan jumlah 21 orang dengan persentase 52,5%. Alasannya adalah Mayoritas karyawan di distributor bahan pangan Surga Panen telah bekerja selama 5 tahun karena adanya lingkungan kerja yang stabil, peluang karier yang baik, dan kebutuhan akan tenaga kerja berpengalaman dalam operasional distribusi bahan pangan.

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai *Pearson Correlation*	r_{tabel}	Status Butir
Motivasi Kerja (X)	Item 1	0,734	0,3120	Valid
	Item 2	0,929	0,3120	Valid
	Item 3	0,912	0,3120	Valid
	Item 4	0,903	0,3120	Valid
	Item 5	0,926	0,3120	Valid
	Item 6	0,890	0,3120	Valid
	Item 7	0,721	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,754	0,3120	Valid
	Item 2	0,899	0,3120	Valid
	Item 3	0,789	0,3120	Valid
	Item 4	0,892	0,3120	Valid
	Item 5	0,895	0,3120	Valid
	Item 6	0,894	0,3120	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa masing-masing dari item pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan nilai *pearson correlate* nya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{tabel} =5%, df = n-2=40-2=38, dimana n = 40. Butir pernyataan item 1 mempunyai nilai *pearson* sebesar 0, 734 sedangkan nilai r_{tabel} sebesar 0,3120 maka 0, 734 > 0,3120

dapat dikatakan bahwa pernyataan item 1 adalah valid, begitupun dengan beberapa pernyataan lainnya. Dengan kata "valid", alat tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi hasil uji validitas yang seharusnya dilakukan atas item-item pernyataan dalam kuesioner. Ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi dari setiap pernyataan dengan skor total, kemudian membandingkannya dengan angka kritis *product moment*. Menurut Arikunto (2019). Ketika pernyataan ataupun pertanyaan dalam kuesioner dapat secara efektif menjelaskan variabel yang akan diukur, kuesioner itu valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai *Cut Off*	Status Butir
Motivasi Kerja (X)	0,939	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,60	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa kedua instrumen penelitian yaitu Motivasi kerja serta kinerja karyawan mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Hal ini dapat diambil kesimpulannya bahwa seluruh instrumen reliabel hingga dapat diaplikasikan untuk melaksanakan penelitian. Menurut Arikunto (2019), Uji reliabilitas yaitu dilakukan untuk memastikan bahwa alat pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dalam kondisi yang sama setiap kali digunakan.

Analisis Regresi Sederhana

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Saat menganalisis antar variabel dengan menghubungkan data penelitian sebelumnya, penulis menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana adalah sebagai berikut:Tabel 4. 9 Hasil Regresi Sederhana

Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.490	1.731		.861	.395		
	Motivasi Kerja	.796	.063	.898	12.588	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 persamaan regresi sederhana dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1{,}490 + 0{,}796X + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta adalah positif yang membuktikan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja apabila dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,490.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) adalah 0,796, yang merupakan nilai yang positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai motivasi kerja akan meningkat seiring dengan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi memperlihatkan seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18 yaitu:

Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898[a]	.807	2.286	1.437

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS, 2025

Hasil uji diolah menggunakan program SPSS versi 18, dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,807, yang memperlihatkan bahwa 80,7% dari keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja; dengan kata lain, variabel independen memberi pengaruh bersama sekitar 80,7% terhadap variabel dependent, dan sisanya, (100%-80,7%=19,3%) dari kinerja karyawan, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini..

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pada dasarnya, uji statistik t memperlihatkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen dengan penerapan variabel independen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan dilakukannya perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel.}$ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tiap variabel bebas yang diteliti memiliki signifikan dengan variabel terikat.

Tabel 4. 11 Hasil Uji t Parsial
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.490	1.731		.861	.395		
	Motivasi Kerja	.796	.063	.898	12.588	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan, 2025

Pengujian hipotesis 1 dan pembahasan

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 12,588 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% df (*degree of freedom*) =n-2 = 40-2 = 38 diperoleh t_{tabel} yaitu 2,02439 yang berarti bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 12,588 > 2,02439 nilai signifikan t kurang dari 5% (0,000) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) terdapat pengaruh yang

positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Ho diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Motivasi kerja adalah dorongan fundamental yang membuat individu bekerja sepenuh hati dan efektif demi mencapai tujuan organisasi. Penting bagi perusahaan untuk memelihara motivasi karyawan agar mereka dapat berkontribusi positif. Menurut Rifai (dalam Wulandari et al., 2021), motivasi dipengaruhi oleh peluang untuk maju, jenis pekerjaan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan, serta faktor-faktor lain seperti rasa aman, upah yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan, dan perlakuan yang setara. Motivasi yang tinggi akan mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih baik, sedangkan kurangnya motivasi dapat berdampak negatif pada hasil bisnis.

Penelitian ini juga mendasarkan diri pada Teori Keseimbangan (Wexley YukI, 1977), yang mengaitkan kinerja karyawan dengan persepsi keuntungan yang adil dan dorongan yang masuk akal dalam pekerjaan (Indriasri et al., 2018). Selain itu, Kinerja didefinisikan oleh Rivai (dalam Deswanti et al., 2023) sebagai hasil dari kemampuan dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas, menekankan pentingnya kesediaan dan kapabilitas karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini sangat didukung oleh Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan) Locke (1968), yang menyoroti hubungan erat antara penetapan tujuan dan kinerja yang dicapai. Teori ini, yang terus berkembang (Birnberg, 2017), menekankan bagaimana individu memilih dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah pendorong utama yang memicu tindakan individu untuk mencapai tujuan, dan krusial untuk meningkatkan kinerja. Kualitas sumber daya manusia, metode kerja, lingkungan, dan fasilitas pendukung semuanya memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, dan motivasi karyawan secara langsung berdampak pada kinerja mereka, yang pada gilirannya menentukan keberhasilan organisasi.

Distributor makanan bernama Surga panen menjual berbagai jenis makanan seperti timun, kentang, tomat, cabai, bawang, kangkung, dan sebagainya. Di pasar pasir pengaraian kontemporer di kecamatan Rambah, kabupaten Rokan Hulu, ada Surga Panen. Untuk menjaga operasi yang lancar dan daya saing perusahaan, motivasi kerja karyawan sangat penting bagi distributor bahan pangan Surga Panen di pasar modern. Untuk menyalurkan layanan terbaik kepada pelanggan serta menjaga kualitas distribusi produk, karyawan harus sangat termotivasi di pasar modern, di mana persaingan ketat dengan banyak distributor bahan pangan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Penemuan ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Alfi Hendri (2023), Catri Jintar (2023), Riance (2022), dan Aria Aji Priyanto (2021), yang semuanya membuktikan bahwa tingkat motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Hasil analisis statistik mendukung temuan ini. Ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja serta kinerja karyawan di berbagai perusahaan dan institusi. Jadi, meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi bagus untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di berbagai industri.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam distributor surga panen di pasar Modren Rokan Hulu, variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja (X). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dalam hal ini, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut. Secara keseluruhan, hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan hasil kerja karyawan.
2. Penulis menemukan bahwa karyawan yang memiliki penghargaan yang memadai akan menimbulkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi peneliti selanjutnya : Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian terkait motivasi kerja serta kinerja karyawan di industri distribusi bahan pangan dan industri lainnya. Dengan menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, peneliti di masa depan dapat memperluas penelitian ini. Penelitian lanjutan dapat menggunakan metode yang lebih luas, seperti wawancara mendalam atau studi longitudinal, untuk menghasilkan hasil yang lebih komprehensif.

Bagi Usaha Bahan Pangan Surga Panen : Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam mengembangkan strategi motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program penghargaan dan insentif bagi karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan serta nyaman.

Bagi Akademik : Studi ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, akademisi, atau orang lain yang tertarik dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawan dan motivasi kerja. Ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan teori tentang motivasi kerja dalam industri distribusi bahan pangan dan sektor lainnya. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, penelitian selanjutnya harus membandingkan temuan ini dengan hasil dari industri lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Ayu. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic*, 29–42.

Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ManajerialDanBisnisTanjungpinang*,*7*(1),39–43 htpps://doi.org/1052624/mana jerial.v7i1. 2430

Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, *2*(3), 34–40.

Falah, & Ayuningtias. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, *4*(6), 990–1001.

Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(4), 1007–1012. https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210

Gaumar, C.J. and Shaffer, K.J (2018) Family business succession: impact on supplier relations and customer management Vol. 26 No. 6, pp. 1-4.

Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Cv. Bintani Jaya. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *5*(1), 17–24. https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i1.2388

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis,Manajemen,DanEkonomi*,*1*(2),16–25. https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.69

Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management(JUST-ME)*,*2*(02),46–52. https://doi.org/10.47398/justme.v2i02.17

Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *jurnal inovasi penelitian Nucl. Phys.*, *13*(1), 104–116.

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl (1977) Organizational Behavior and Personnel Psychology Homewood, IL: Richard D. Irwin

Locke, EA, Cartledge, N., & Koeppel, J. (1968). Efek motivasional dari pengetahuan tentang hasil: Fenomena penetapan tujuan *journal Psychological Bulletin, 70* (6, Pt.1), 474–485.

Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal al-Idārah *1*, 16–29.

Muhammad Salahuddin, Kiswanul Arifin, 2022. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong Muhammad Salahuddin , Kiswanul Arifin*. *5*. Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB

Mustamim, Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, *8*(4), 275–280.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–148.

Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Jebmak*, *1*(1), 85–100.

Nugroho et.al 2019 The Role of Satisfaction on Perceived Value and E-Learning Usage Continuity Relationship. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia* 8 (3) 417-425 *http://journal.unnes.ac.id/index.php/jpi*

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–148. https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328

Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, *3*(1), 105–128. https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70

Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34. Electronic copy available at: https://ssrn.com/abstract=3864629

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, *6*(1), 22–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Syaputra, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu.In *Skiripsi* https://etd.uir.ac.id /index.php?p=show_detail&id=11379&keywords=

Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, *20*(1), 1–10. https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10

Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, *2*(1), 53–65.

Wandi, D. (2022). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia Research Article 2022, *1*(September), 21–30. https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.35

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, *2*(1), 37–48. https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73

Yenni, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai jurnal.staiyaptip.ac.id *93*. 93–107.

Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 63–69. https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14