



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sales Merchandiser di PT Nirwana Lestari

Nur Astifania Nazah^{1*}, Ratna Tri Hari Safariningsih², Joni Tesmanto³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Panca Sakti Bekasi, Indonesia

*Penulis korespondensi: nrastifania18@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work motivation on the performance of Sales Merchandisers at PT Nirwana Lestari. The study employed a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 110 Sales Merchandisers as research respondents. Data analysis was conducted using simple linear regression to examine the effect of work motivation on performance, supported by validity, reliability, normality, and heteroscedasticity tests. The results show that work motivation has a positive and significant effect on the performance of Sales Merchandisers. The t-test produced a significance value of 0.007 with a regression coefficient of 0.177, indicating that the research hypothesis was accepted. The correlation coefficient of 0.255 indicates a positive relationship with a low degree of strength, while the coefficient of determination of 0.065 indicates that work motivation explains 6.5% of the variation in Sales Merchandiser performance. These findings indicate that work motivation is significantly related to performance, although its explanatory power for variations in performance is relatively limited. Therefore, the company needs to maintain attention to work motivation as one of the factors supporting employee performance, while future research may develop the model by considering other relevant variables to obtain a more comprehensive understanding of Sales Merchandiser performance.*

Keywords: *Employee Performance; Linear Regression; Sales Merchandiser; Work Motivation; Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 110 *Sales Merchandiser* sebagai responden penelitian. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, yang didukung oleh pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Sales Merchandiser*. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 dengan koefisien regresi sebesar 0,177, sehingga hipotesis penelitian diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,255 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat keeratan yang rendah, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,065 menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 6,5% variasi kinerja *Sales Merchandiser*. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja, tetapi daya jelasnya terhadap variasi kinerja relatif terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan perhatian terhadap motivasi kerja sebagai salah satu aspek yang mendukung kinerja, sementara penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai kinerja *Sales Merchandiser*.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Kinerja; Motivasi Kerja; Regresi Linear Sederhana; *Sales Merchandiser*.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena keberhasilan operasional tidak terlepas dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut menjadi semakin penting pada perusahaan yang bergerak dalam distribusi dan pemasaran produk, karena pencapaian penjualan tidak hanya bergantung pada ketersediaan barang, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaan kegiatan pemasaran di lapangan. *Sales Merchandiser* memiliki peran dalam memastikan ketersediaan dan penataan produk di outlet, melakukan pengecekan harga dan stok, menjaga hubungan dengan pihak toko, serta mendukung pelaksanaan program promosi.

Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut karyawan untuk mampu menjalankan aktivitas lapangan secara konsisten sekaligus mendukung pencapaian target perusahaan.

PT Nirwana Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam distribusi dan pemasaran produk makanan dan minuman. Aktivitas pemasaran perusahaan didukung oleh *Sales Merchandiser* yang berhadapan langsung dengan outlet dan kondisi pasar. Berdasarkan kondisi yang terdapat dalam penelitian, masih ditemukan beberapa indikasi kinerja yang belum optimal, antara lain belum tercapainya target penjualan pada beberapa periode, keterlambatan penyelesaian tugas, serta adanya perbedaan produktivitas antar karyawan. Data kehadiran *Sales Merchandiser* pada periode Januari sampai Juli 2026 juga menunjukkan penurunan tingkat kehadiran dari 99,25% pada Januari menjadi 98,00% pada Juli. Meskipun persentase tersebut masih tergolong tinggi, setiap bulan tetap terdapat ketidakhadiran karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja *Sales Merchandiser* masih menjadi aspek yang relevan untuk dikaji.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang banyak dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang mengarahkan individu untuk menjalankan pekerjaan dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan. (Wang et al., 2024) melalui meta-analisis terhadap penelitian longitudinal menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memprediksi kinerja pada periode berikutnya secara positif. Temuan tersebut memberikan dukungan bahwa motivasi memiliki peran dalam menjelaskan kinerja, sekaligus menunjukkan pentingnya membedakan arah hubungan antara motivasi dan kinerja.

Sejumlah penelitian empiris terbaru juga memperlihatkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. (Amaliyanti et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Kirana et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama lingkungan kerja dan disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Pada konteks pekerjaan yang lebih dekat dengan penelitian ini, (Good et al., 2022) melalui meta-analisis berbasis self-determination theory menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki hubungan yang berbeda terhadap kinerja salesperson. (Cahyadi & Nugroho, 2024) juga menemukan adanya hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada karyawan divisi sales. Hasil yang searah ditemukan oleh (Izzah & Nugraheni, 2024) pada karyawan gudang PT Shopee International Indonesia Cabang Bekasi, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Haryoto, 2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT EDS Manufacturing Indonesia. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja ditemukan pada berbagai konteks

pekerjaan, termasuk pekerjaan operasional dan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas penjualan.

Meskipun sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, bukti empiris yang tersedia masih memperlihatkan hasil yang berbeda. (Asraf et al., 2025; Martua & Pragiwani, 2025) tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan, sedangkan (Laathi'fah & Noekent, 2024; Rumampuk et al., 2022) menemukan pengaruh positif. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja belum sepenuhnya konsisten dan dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan maupun konteks organisasi. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji hubungan tersebut pada *Sales Merchandiser* di perusahaan distribusi produk makanan dan minuman masih terbatas. Kondisi ini menjadi penting karena *Sales Merchandiser* memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari pekerjaan administratif maupun pekerjaan operasional umum, terutama karena berkaitan langsung dengan aktivitas outlet, ketersediaan produk, penataan barang, hubungan dengan pelanggan, dan pencapaian target. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan bukti empiris pada konteks tersebut sekaligus melihat seberapa besar motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari.

Kesenjangan penelitian tidak hanya berkaitan dengan perbedaan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga dengan keterbatasan bukti empiris mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja pada *Sales Merchandiser* di perusahaan distribusi produk makanan dan minuman. Karakteristik pekerjaan *Sales Merchandiser* yang melibatkan aktivitas lapangan, pengelolaan produk di outlet, pengecekan stok dan harga, hubungan dengan pihak outlet, serta pencapaian target menjadikan konteks pekerjaan ini berbeda dari pekerjaan administratif maupun operasional umum. Oleh karena itu, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada konteks pekerjaan tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai motivasi kerja dan kinerja pada pekerjaan yang berorientasi pada penjualan dan merchandising, khususnya dalam konteks perusahaan distribusi produk makanan dan minuman. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Nirwana Lestari dalam mengevaluasi upaya peningkatan kinerja *Sales Merchandiser* dengan mempertimbangkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang berperan, tanpa mengabaikan faktor lain yang turut menentukan kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan individu untuk memulai, mempertahankan, dan mengarahkan usaha dalam menjalankan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan dalam menentukan intensitas serta keberlanjutan usaha karyawan ketika melaksanakan tugas. (Wang et al., 2024) melalui meta-analisis terhadap 11 studi longitudinal dengan 4.389 observasi menemukan bahwa motivasi kerja pada periode sebelumnya secara positif dan signifikan memprediksi kinerja pada periode berikutnya. Temuan tersebut memberikan bukti bahwa motivasi memiliki peran sebagai salah satu faktor yang mendahului kinerja, bukan semata-mata terbentuk sebagai akibat dari kinerja yang telah dicapai.

Kinerja karyawan berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya tercermin dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Pada *Sales Merchandiser*, kinerja tercermin melalui pelaksanaan aktivitas yang mendukung penjualan dan merchandising, seperti pencapaian target, pengelolaan produk di outlet, pengecekan ketersediaan barang dan harga, serta pelaksanaan tanggung jawab yang berkaitan dengan hubungan dengan outlet. Karakteristik tersebut menjadikan kinerja *Sales Merchandiser* berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam mempertahankan usaha dan menjalankan tugas secara konsisten.

Penelitian terdahulu memberikan dukungan terhadap keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja. (Laathi'fah & Noekent, 2024), melalui penelitian terhadap 308 karyawan perusahaan industri di Jawa Tengah, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang searah juga ditemukan oleh (Amaliyanti et al., 2022; Kirana et al., 2022; Rofik & Sari, 2023), yang menunjukkan keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja dalam konteks organisasi yang berbeda. Sementara itu, (Good et al., 2022) memberikan bukti pada konteks salesperson melalui meta-analisis yang menunjukkan bahwa jenis motivasi memiliki konsekuensi yang berbeda terhadap kinerja penjualan. (Lestari & Dewi, 2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa ditunjukkan oleh (Munda et al., 2024) pada karyawan AIRNAV Indonesia dan (Niken et al., 2022) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. (Romarta Agustina et al., 2023) turut menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, bukti empiris dari beberapa konteks organisasi memperkuat dasar untuk menempatkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja.

Meskipun demikian, hubungan motivasi kerja dan kinerja tidak selalu dapat dipahami secara seragam karena kekuatan hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi. (Wang et al., 2024) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tetap positif dalam berbagai pengukuran motivasi dan kinerja, tetapi penelitian tersebut juga menekankan bahwa motivasi merupakan salah satu dari berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja. (Rumampuk et al., 2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, sedangkan (Santoso & Ansyah, 2023) menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan di bidang peternakan dan produksi pakan. (Sucipto et al., 2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT TRAD Indonesia. (Udanarti & Kasmir, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja turut berkaitan dengan kinerja melalui model yang mempertimbangkan beban kerja. Temuan (Asraf et al., 2025; Martua & Pragiwani, 2025) yang tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan semakin menunjukkan adanya perbedaan hasil antar konteks penelitian. Oleh karena itu, pengujian pada konteks pekerjaan yang memiliki karakteristik khusus tetap diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik.

Dalam konteks *Sales Merchandiser*, motivasi kerja menjadi relevan karena pekerjaan menuntut karyawan untuk mempertahankan usaha dalam menjalankan aktivitas lapangan, memastikan ketersediaan dan penataan produk, berinteraksi dengan outlet, serta mendukung pencapaian target penjualan. Dorongan kerja yang memadai secara teoritis dapat membantu karyawan mempertahankan keterlibatan dalam pelaksanaan tugas dan mengarahkan usaha pada pencapaian hasil kerja. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel yang diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari. Arah hubungan tersebut kemudian diuji secara empiris melalui analisis kuantitatif dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari. Populasi penelitian berjumlah 150 *Sales Merchandiser*, dengan sampel sebanyak 110 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan simple random sampling dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus *Slovin*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan *Google Form* dengan skala *Likert*.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja *Sales Merchandiser* sebagai variabel dependen (Y). Pengujian validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan memenuhi kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,1874. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,789 untuk motivasi kerja dan 0,830 untuk kinerja, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS 26 melalui statistik deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t . Uji normalitas menghasilkan nilai signifikansi 0,200 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,217, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Model penelitian menempatkan motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja *Sales Merchandiser* sebagai variabel dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh X terhadap Y, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan kedua variabel dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja *Sales Merchandiser*.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 34,974 + 0,177X$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,177 menunjukkan arah pengaruh positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,007 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,065 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 6,5% terhadap variasi kinerja *Sales Merchandiser*, sedangkan 93,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 110 *Sales Merchandiser* PT Nirwana Lestari sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 orang (70,9%), berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 73 orang (66,4%), serta memiliki masa kerja kurang dari dua tahun dan 3–5 tahun yang masing-masing berjumlah 51 orang (46,4%).

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	32	29,1%
	Perempuan	78	70,9%
Usia	20–25 tahun	73	66,4%
	26–30 tahun	37	33,6%

Masa kerja	< 2 tahun	51	46,4%
	3–5 tahun	51	46,4%
	6–8 tahun	8	7,3%

Sumber: Data diolah Peneliti tahun 2026.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh *Sales Merchandiser* berusia relatif muda. Berdasarkan masa kerja, responden tersebar terutama pada kelompok kurang dari dua tahun dan tiga hingga lima tahun, masing-masing sebanyak 51 orang (46,4%), sedangkan 8 orang (7,3%) memiliki masa kerja enam hingga delapan tahun. Karakteristik responden tersebut digunakan sebagai gambaran sampel dan tidak dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karena variabel penelitian tidak diuji berdasarkan kelompok karakteristik responden.

Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja memenuhi kriteria valid dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1874. Pengujian reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,789 untuk motivasi kerja dan 0,830 untuk kinerja. Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,789	Reliabel
Kinerja Sales Merchandiser (Y)	0,830	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 26, 2026.

Pengujian asumsi model menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan nilai signifikansi uji Glejser sebesar 0,217. Kedua nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga data memenuhi asumsi normalitas dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Kondisi tersebut memungkinkan analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Model.

Pengujian	Nilai Sig.	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Data berdistribusi normal
Glejser	0,217	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 26, 2026.

Hasil Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 34,974 + 0,177X$. Koefisien regresi sebesar 0,177 menunjukkan arah positif, sedangkan nilai t sebesar 2,735 dengan signifikansi 0,007 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara statistik signifikan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana.

Variabel	Koefisien B	t	Sig.
Konstanta	34,974	—	—
Motivasi Kerja (X)	0,177	2,735	0,007

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 26, 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja *Sales Merchandiser*. Dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, hipotesis penelitian diterima. Artinya, dalam data penelitian ini, variasi motivasi kerja berkaitan secara signifikan dengan variasi kinerja *Sales Merchandiser*.

Kekuatan Hubungan dan Besarnya Kontribusi

Hasil korelasi Pearson menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,255 dengan nilai signifikansi 0,007 pada 110 responden. Nilai tersebut menunjukkan hubungan positif dengan tingkat keamatan yang rendah.

Koefisien determinasi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,065. Dengan demikian, motivasi kerja menjelaskan 6,5% variasi kinerja *Sales Merchandiser*, sedangkan 93,5% variasi lainnya tidak dijelaskan oleh model penelitian.

Tabel 5. Korelasi dan Koefisien Determinasi.

Indikator	Nilai	Interpretasi
Koefisien korelasi (r)	0,255	Hubungan positif, rendah
Koefisien determinasi (R^2)	0,065	Kontribusi 6,5%
Variasi di luar model	93,5%	Tidak dijelaskan oleh model

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS 26, 2026.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Sales Merchandiser* PT Nirwana Lestari. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki *Sales Merchandiser*, semakin besar kecenderungan kinerjanya untuk meningkat. Dalam pelaksanaan pekerjaan, motivasi menjadi relevan karena *Sales Merchandiser* dituntut untuk mempertahankan usaha dalam menjalankan aktivitas lapangan, memastikan ketersediaan dan penataan produk di outlet, melakukan pengecekan stok dan harga, serta mendukung pencapaian target. Dorongan untuk menjalankan tugas secara konsisten dapat membantu karyawan mempertahankan usaha ketika menghadapi tuntutan pekerjaan di lapangan. Hasil ini mendukung temuan (Cahyadi & Nugroho, 2024) pada karyawan divisi sales serta (Good et al., 2022) yang menunjukkan adanya keterkaitan motivasi dengan kinerja salesperson. Temuan tersebut juga sesuai dengan hasil (Haryoto, 2024; Izzah & Nugraheni, 2024; Munda et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada konteks organisasi yang berbeda.

Temuan penelitian juga memperkuat bukti empiris bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja dapat ditemukan pada berbagai karakteristik pekerjaan. (Wang et al., 2024) menunjukkan melalui pendekatan longitudinal bahwa motivasi kerja pada periode sebelumnya dapat memprediksi kinerja pada periode berikutnya. Temuan tersebut memberikan dukungan terhadap arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini. (Amaliyanti et al., 2022; Kirana et al., 2022; Rofik & Sari, 2023) juga menunjukkan keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja dalam konteks organisasi yang berbeda. Sementara itu, (Lestari & Dewi, 2023; Niken et al., 2022; Romarta Agustina et al., 2023; Rumampuk et al., 2022; Santoso & Ansyah, 2023; Sucipto et al., 2022) memberikan bukti empiris mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kesamaan arah temuan tersebut memperkuat posisi motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang berperan dalam kinerja, sekaligus menunjukkan bahwa pengaruhnya tetap perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini memiliki karakteristik yang perlu diperhatikan. Koefisien korelasi sebesar 0,255 menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja berada pada tingkat rendah. Dengan demikian, signifikansi statistik tidak dapat diartikan sebagai hubungan yang kuat. Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa motivasi memang berperan, tetapi perubahan kinerja *Sales Merchandiser* tidak mengikuti perubahan motivasi secara besar.

Kondisi tersebut semakin terlihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 6,5%. Artinya, motivasi kerja hanya memiliki daya jelas yang terbatas terhadap variasi kinerja dalam model penelitian. Sebesar 93,5% variasi lainnya berada di luar model yang diuji. Oleh karena itu, hasil penelitian memberikan pemahaman bahwa kinerja *Sales Merchandiser* merupakan kondisi yang tidak cukup dijelaskan oleh satu faktor motivasional saja.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja tidak selalu memiliki kekuatan yang sama pada setiap konteks. (Nauli Chrissensia et al., 2024) menemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Depok, sedangkan (Udanarti & Kasmir, 2022) menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dipahami dengan mempertimbangkan beban kerja. Sementara itu, (Asraf et al., 2025; Martua & Pragiwani, 2025) tidak menemukan pengaruh langsung motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan, tetapi tingkat keeratan hubungannya rendah. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa signifikansi pengaruh tidak selalu menunjukkan hubungan yang kuat dan kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, responden, serta lingkungan organisasi.

Namun demikian, penelitian ini tidak menguji faktor lain tersebut, sehingga tidak tepat apabila langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, atau kompetensi merupakan penyebab dari 93,5% variasi tersebut. Temuan 93,5% hanya menunjukkan bahwa variasi tersebut belum dijelaskan oleh model penelitian. Hal ini sekaligus memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji faktor lain yang secara teoritis maupun empiris relevan terhadap kinerja *Sales Merchandiser*.

Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja, tetapi kekuatan hubungan tersebut tidak selalu tinggi pada setiap konteks pekerjaan. Secara praktis, PT Nirwana Lestari dapat tetap memperhatikan motivasi kerja dalam pengelolaan *Sales Merchandiser*, terutama dalam menjaga dorongan kerja dan konsistensi pelaksanaan tugas. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui aspek motivasi, sehingga evaluasi terhadap faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan tetap diperlukan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Sales Merchandiser* di PT Nirwana Lestari. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,177, sehingga hipotesis penelitian diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,255 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat keeratan yang rendah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,065 menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 6,5% variasi kinerja *Sales Merchandiser*.

Berdasarkan hasil tersebut, PT Nirwana Lestari disarankan untuk tetap memperhatikan aspek motivasi kerja dalam mendukung kinerja *Sales Merchandiser*. Namun, karena daya jalar model relatif terbatas, upaya peningkatan kinerja tidak dapat hanya berfokus pada motivasi kerja. Penelitian ini terbatas pada satu variabel independen dan satu objek penelitian, sehingga hasilnya perlu digeneralisasikan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta melibatkan objek penelitian yang lebih beragam untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja *Sales Merchandiser*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Nirwana Lestari dan *seluruh Sales Merchandiser* yang telah memberikan dukungan serta berpartisipasi dalam proses

pengumpulan data penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian dan penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian skripsi yang telah dikembangkan dan disesuaikan dengan format artikel ilmiah.

DAFTAR REFERENSI

- Amaliyanti, R. A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 110–117. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.684>
- Asraf, A., Hasnia, H., & Syaifuddin, D. T. (2025). Determinants of employee performance at the human resources agency mediated by work motivation. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 25(1), 115–128. <https://doi.org/10.28932/jmm.v25i1.13360>
- Cahyadi, A., & Nugroho, M. W. B. T. (2024). Performance of sales division employees at PT. X judging from work motivation. *Wacana Psikokultural*, 1(2), 23–31. <https://doi.org/10.24246/jwp.v2i1.11879>
- Good, V., Hughes, D. E., Kirca, A. H., & McGrath, S. (2022). A self-determination theory-based meta-analysis on the differential effects of intrinsic and extrinsic motivation on salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50, 586–614. <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00827-6>
- Haryoto, C. (2024). Work motivation as an intervening variable of organizational culture, compensation, and employee performance. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 8474–8887. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2739>
- Izzah, N., & Nugraheni, S. (2024). Impact of work discipline and work motivation on employee performance at warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v2i1.121>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Laathi'fah, S. U., & Noekent, V. (2024). Compensation, work stress, and employee performance: The mediating role of work motivation in industrial companies. *Management Analysis Journal*, 13(2), 235–244. <https://doi.org/10.15294/maj.v13i2.9136>
- Lestari, N. K. I. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Stres kerja, kinerja dan peran mediasi motivasi kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(1), 32–42. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i01.p04>
- Martua, Z., & Pragiwani, M. (2025). The effect of work motivation, job training and career development on employee performance. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(1), 81–96. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.41>
- Munda, E., Rahayu, S., Hardjanti, W., Sundjoto, & Supardam, D. (2024). Impact of organizational commitment and work motivation on employee performance AirNav

- Juanda International Airport. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(1), 52–59. <https://doi.org/10.62398/probis.v15i1.422>
- Nauli Chrissensia, M., Laura, N. S., & Siagian, J. (2024). The influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Depok City Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM). *Fundamental Management Journal*, 9(1), 119–145. <https://doi.org/10.33541/fjm.v9i1.5817>
- Niken, N., Putra, R. B., & Azka, B. P. (2022). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance through work motivation as an intervening variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(2), 201–216. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.58105>
- Rofik, A., & Sari, H. M. K. (2023). Work motivation, work discipline and work environment on employee performance in cooking oil producing companies. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.772>
- Romarta Agustina, C. N., Natalina, C., & Siagian, J. (2023). The relationship between internal communication, work motivation, and employee performance at Bank OCBC NISP Jakarta, Pluit Karang Utara Branch. *Fundamental Management Journal*, 8(1), 1–20. <https://doi.org/10.33541/fjm.v8i1.4790>
- Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Nurdiani, U. (2022). Pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 491. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.491>
- Santoso, N. H., & Ansyah, E. H. (2023). The relationship between work motivation and employee performance in employees of companies from Jakarta that are mainly engaged in the field of livestock breeding, feed production, and processing of livestock products. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.807>
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work motivation, work discipline, and work environment: Their effects on employee performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>
- Udanarti, N., & Kasmir. (2022). The effect of work environment and work motivation on employee performance through workload on BPJS Health Employees Prima Branch Office. *Journal of Business and Management Studies*, 4(2), 334–342. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.2.26>
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: A meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 595. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03038-w>