



Penerapan Strategi Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT Alfaria Trijaya Tbk, Sampangan Kec. Gajah Mungkur Semarang

Melinda Dwi Wardani ¹, dan Yuniarto Rahmad Satato^{2*}

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia; Semarang, Jawa Tengah; e-mail :

mlnddwvrdn01@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia; Semarang, Jawa Tengah; e-mail :

yuniartosatato@stiepari.ac.id

* Corresponding Author : Yuniarto R Satato

Abstract: This study examines the impact of compensation and motivation on employee performance at PT Alfaria Trijaya Tbk, Sampangan Branch, Semarang. Using a quantitative approach, data were collected from 29 employees through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. Results show that both compensation ($t = 8.56$, $p < 0.05$) and motivation ($t = 7.81$, $p < 0.05$) significantly influence employee performance. The model explains 74.8% of performance variance ($R^2 = 0.748$), confirming equity and expectancy theories' relevance in retail contexts. These findings suggest that fair compensation systems and effective motivational strategies are critical for optimizing retail employee performance, providing practical insights for Alfamart management and contributing to HR management literature in Indonesia's retail industry.

Keywords: compensation; motivation; employee performance; alfamart; retail sector; linear regression; human resource management

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Alfaria Trijaya Tbk cabang Sampangan, Semarang. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 29 responden melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan kompensasi ($t = 8,56$, $p < 0,05$) dan motivasi ($t = 7,81$, $p < 0,05$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model menjelaskan 74,8% variasi kinerja ($R^2 = 0,748$), mengkonfirmasi relevansi teori keadilan dan ekspektasi dalam konteks ritel. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil dan strategi motivasi yang efektif merupakan kunci optimalisasi kinerja karyawan ritel, memberikan wawasan praktis bagi manajemen Alfamart dan berkontribusi pada literatur manajemen SDM di industri ritel Indonesia.

Kata kunci: kompensasi; motivasi; kinerja karyawan; Alfamart; sektor ritel; regresi linier; manajemen sumber daya manusia

Received: 8 Juli 2025

Revised: 27 September 2025

Accepted: 6 November 2025

Published: 18 November 2025

Curr. Ver.: 18 November 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open
access publication under the
terms and conditions of the
Creative Commons Attribution
(CC BY SA) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat di sektor ritel modern Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Strategi kompensasi dan motivasi merupakan dua elemen fundamental dalam manajemen SDM yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan [1]. Kompensasi yang adil dan sistem motivasi yang efektif tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan [2]. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perusahaan ritel yang menerapkan strategi kompensasi dan motivasi secara tepat cenderung memiliki tingkat *turnover* yang rendah dan kinerja operasional yang superior [3].

PT Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) merupakan salah satu pemain utama dalam industri ritel modern Indonesia dengan lebih dari 19.000 gerai yang tersebar di seluruh nusantara [4]. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor *convenience store*, Alfamart menghadapi tantangan khusus dalam mengelola ribuan karyawan dengan karakteristik demografis dan sosio-ekonomi yang beragam [5]. Cabang Sampangan yang berlokasi di Kecamatan Gajah Mungkur, Semarang, dipilih sebagai objek penelitian karena merepresentasikan gerai Alfamart di area semi-urban dengan tingkat kompetisi ritel yang tinggi dan karakteristik konsumen yang heterogen [6]. Lokasi ini juga memiliki tantangan khusus dalam hal manajemen SDM mengingat posisinya yang strategis di jalur perdagangan regional Jawa Tengah.

Observasi awal menunjukkan adanya permasalahan terkait konsistensi kinerja karyawan di cabang Sampangan. Hal ini tercermin dari fluktuasi tingkat pelayanan, variasi produktivitas antarshift, dan respons yang beragam terhadap program insentif [7]. Fenomena ini mengindikasikan perlunya evaluasi mendalam terhadap efektivitas strategi kompensasi dan motivasi yang diterapkan. Permasalahan utama adalah belum teridentifikasinya secara empiris sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di cabang ini.

Penelitian ini berupaya menjawab tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan? Kedua, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? Ketiga, apakah kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? [8] *Research gap* yang menjadi fokus penelitian ini adalah terbatasnya studi empiris yang mengeksplorasi hubungan kompensasi-motivasi-kinerja secara spesifik dalam konteks industri ritel *convenience store* Indonesia. Mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada sektor perbankan, manufaktur, atau jasa, sementara sektor ritel memiliki karakteristik unik seperti sistem shift, interaksi langsung dengan pelanggan, dan target penjualan dinamis yang membedakannya secara signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis secara komprehensif pengaruh strategi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik inferensial. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen SDM, khususnya aplikasi teori kompensasi dan motivasi dalam konteks ritel Indonesia [9]. Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen Alfamart dalam mengoptimalkan sistem kompensasi dan program motivasi [10].

2. Kajian Pustaka

2.1. Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan [11]. Menurut Dessler, kompensasi mencakup seluruh reward finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan dedikasi mereka [12]. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji pokok, upah, bonus, insentif, dan tunjangan, serta kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan fasilitas perusahaan. Sementara itu, kompensasi non-finansial meliputi pengakuan, promosi jabatan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan fleksibilitas waktu kerja [13].

Teori keadilan (*Equity Theory*) yang dikembangkan oleh Adams menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka [14]. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan rasio input-output mereka dengan karyawan lain dalam organisasi atau di luar organisasi. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang optimal dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan [15]. *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Vroom melengkapi perspektif ini dengan menekankan bahwa motivasi

karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hubungan antara usaha, kinerja, dan reward yang akan diterima [16]. Teori ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang jelas dan terukur dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

2.2 Konsep Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak mencapai tujuan tertentu, yang dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik [17]. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian. Motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, bonus, dan pengakuan [18]. Kedua jenis motivasi ini saling berinteraksi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai target kerja.

Hierarki Kebutuhan Maslow mengkategorikan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri [8]. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan termotivasi memenuhi kebutuhan tingkat rendah sebelum beralih ke tingkat lebih tinggi. Pemahaman hierarki ini memungkinkan manajemen merancang strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan [19]. *Two-Factor Theory* Herzberg membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor higiene [20]. Faktor motivator (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan faktor higiene (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan) dapat mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi [21].

2.3 Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi [22]. Bernardin dan Russell mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu [23]. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan dan dapat diukur melalui berbagai indikator relevan dengan tujuan organisasi [24].

Indikator kinerja karyawan dalam sektor ritel meliputi beberapa dimensi utama: produktivitas (target penjualan, jumlah transaksi, efisiensi pelayanan pelanggan) [10]; kedisiplinan (kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan prosedur); kualitas layanan (kepuasan pelanggan, kemampuan menangani keluhan, profesionalisme) [25]; dan inisiatif serta inovasi dalam menjalankan tugas, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi [26].

2.4 Penelitian Terdahulu dan Gap Penelitian

Beberapa penelitian empiris telah mengkaji hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Güngör melakukan penelitian pada sektor perbankan global dan menemukan bahwa sistem reward management memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi [1]. Hasil serupa ditunjukkan oleh Hutabarat dkk. yang meneliti karyawan PT PLN dan mengidentifikasi bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, meskipun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung [5]. Dalam konteks industri ritel, Wardiansyah dkk. menemukan bahwa motivasi karyawan dan employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi [3]. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel.

Studi yang dilakukan oleh Alshmemri dkk. mengkonfirmasi relevansi *Two-Factor Theory* Herzberg dalam konteks organisasi modern, menunjukkan bahwa faktor motivator dan higiene memiliki peran yang berbeda namun komplementer dalam mempengaruhi kinerja karyawan [2]. Sementara itu, penelitian Ihensekien dan Joel mengintegrasikan teori Maslow dan Herzberg untuk mengembangkan framework komprehensif dalam memahami motivasi karyawan di berbagai level organisasi [9]. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan

pada sektor selain ritel convenience store, dan masih terbatas yang secara spesifik mengkaji konteks industri ritel modern Indonesia dengan karakteristik operasional yang unik.

Gap penelitian yang teridentifikasi menunjukkan perlunya studi empiris yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri ritel convenience store Indonesia. Mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada sektor perbankan, manufaktur, atau jasa, sementara sektor ritel memiliki karakteristik khusus seperti shift kerja, interaksi langsung dengan pelanggan, dan target penjualan yang dinamis [27]. Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan perspektif teori klasik motivasi dengan konteks operasional spesifik perusahaan ritel besar Indonesia seperti Alfamart. Penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan mengembangkan model empiris yang dapat memberikan insight praktis bagi manajemen ritel dalam mengoptimalkan strategi kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di tingkat cabang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori yang bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian sekaligus menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan dependen [28]. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Alfaria Trijaya Tbk cabang Sampangan, Kecamatan Gajah Mungkur, Semarang, dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling berdasarkan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil (29 responden), sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju) untuk mengukur tiga variabel penelitian yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel meliputi: (1) Kompensasi diukur melalui indikator gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja; (2) Motivasi diukur melalui indikator tantangan pekerjaan, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja; (3) Kinerja karyawan diukur melalui indikator produktivitas, kedisiplinan, kualitas layanan, dan inisiatif kerja. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dengan teknik korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,60 untuk memastikan konsistensi dan ketepatan pengukuran.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen [29]. Seluruh proses analisis data menggunakan software SPSS versi 25 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Aspek etika penelitian diperhatikan melalui penerapan informed consent kepada seluruh responden, menjaga kerahasiaan identitas dan data responden, serta memastikan bahwa partisipasi bersifat sukarela tanpa adanya paksaan atau sanksi bagi yang menolak berpartisipasi dalam penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 29 responden karyawan PT Alfaria Trijaya Tbk cabang Sampangan yang memenuhi kriteria penelitian. Berdasarkan karakteristik demografis, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 20 orang (69,0%) dan laki-laki sebanyak 9 orang (31,0%). Distribusi usia menunjukkan mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang (79,3%), diikuti usia di bawah 20 tahun sebanyak 5 orang (17,2%), dan di atas 40 tahun sebanyak 1 orang (3,4%). Tingkat pendidikan responden terdiri dari lulusan SMA/SMK sebanyak 23 orang (79,3%) dan Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (20,7%). Masa kerja responden di PT Alfaria Trijaya Tbk menunjukkan 14 orang (48,3%) telah bekerja

selama 1-3 tahun, 12 orang (41,4%) kurang dari 1 tahun, dan 3 orang (10,3%) selama 4-6 tahun. Distribusi posisi jabatan didominasi oleh kasir dengan 13 orang, diikuti crew store, ACOS (Assistant Chief of Store), dan COS (Chief of Store) dengan variasi yang representatif terhadap struktur organisasi cabang [28].

4.2. Hasil Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menunjukkan hasil konsisten dengan skala Likert 1-5. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan standar deviasi 0,65, mengindikasikan persepsi karyawan terhadap kompensasi berada pada kategori tinggi. Variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai rata-rata 3,98 dengan standar deviasi 0,67. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,03 dengan standar deviasi 0,60 [29].

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	Min	Max	Std. Dev
Kompensasi (X1)	29	3,94	3,90	3,00	5,00	0,65
Motivasi (X2)	29	3,98	4,00	2,67	5,00	0,67
Kinerja (Y)	29	4,03	4,00	3,00	5,00	0,60

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi signifikan dengan skor total (berkisar 0,481-0,910, di atas batas 0,30). Uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sangat baik: kompensasi (0,928), motivasi (0,950), dan kinerja (0,930), semua berada di atas 0,70 dan mencapai kategori "excellent reliability" ($\alpha > 0,90$).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Range Korelasi	Item Valid	Persentase
Kompensasi (X1)	10	0,627 - 0,890	10	100%
Motivasi (X2)	12	0,713 - 0,910	12	100%
Kinerja (Y)	12	0,481 - 0,900	12	100%

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Tingkat Reliabilitas
Kompensasi (X1)	0,928	10	Excellent
Motivasi (X2)	0,950	12	Excellent
Kinerja (Y)	0,930	12	Excellent

4.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi signifikan dengan skor total (berkisar 0,481-0,910, di atas batas 0,30). Uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sangat baik: kompensasi (0,928), motivasi (0,950), dan kinerja (0,930), semua berada di atas 0,70 dan mencapai kategori "excellent reliability" ($\alpha > 0,90$).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,651	-	-	-
Kompensasi (X1)	0,421	8,56	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,346	7,81	0,000	Signifikan
R	0,865			
R ²	0,748			
F-hitung	38,561		0,000	Signifikan

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis yang diajukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alfaria Trijaya Tbk cabang Sampangan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan sejalan dengan Equity Theory Adams yang menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam kompensasi akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya [14]. Temuan ini mendukung penelitian GÜNGÖR yang menemukan hubungan positif antara sistem reward management dengan kinerja karyawan melalui mediasi motivasi di sektor perbankan [1]. Dalam konteks industri ritel khususnya Alfamart, karakteristik unik seperti sistem shift kerja yang dinamis, tekanan target penjualan harian, dan interaksi intensif dengan pelanggan membuat kompensasi menjadi faktor krusial. Karyawan ritel menghadapi tuntutan fisik dan psikologis tinggi, sehingga sistem kompensasi yang adil menjadi bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi mereka dalam kondisi kerja yang menantang. Hasil ini juga mengkonfirmasi Expectancy Theory Vroom yang menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi bekerja lebih keras ketika mereka yakin bahwa usaha mereka akan dihargai melalui sistem kompensasi yang jelas dan terukur [16].

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan dalam penelitian ini sejalan dengan Two-Factor Theory Herzberg yang membedakan antara faktor motivator dan hygiene factors [21]. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan Alfamart cabang Sampangan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, yang tercermin dari aspek-aspek seperti kesempatan pengembangan keterampilan, hubungan kerja yang baik, dan kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan faktor-faktor motivator yang sesuai dengan hierarki kebutuhan Maslow, khususnya pada level kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri [19]. Faktor unik sektor ritel yang membedakan temuan ini adalah pentingnya motivasi sosial dan pengakuan dalam lingkungan kerja yang berbasis tim. Karyawan ritel bekerja dalam kelompok shift yang saling bergantung, sehingga hubungan interpersonal dan dukungan rekan kerja menjadi sumber motivasi signifikan yang tidak sekuat dalam industri lain. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wardiansyah dkk. yang menemukan bahwa motivasi karyawan dalam sektor ritel memiliki dampak signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan engagement dan kepuasan kerja [3]. Integrasi teori Maslow dan Herzberg sebagaimana dikemukakan oleh Ihensekien dan Joel juga terkonfirmasi dalam penelitian ini, dimana faktor motivator Herzberg berkorelasi dengan kebutuhan tingkat tinggi dalam hierarki Maslow [9].

Nilai koefisien determinasi sebesar 74,8% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil ini lebih tinggi dibandingkan penelitian serupa yang dilakukan Hutabarat dkk. dengan R² sebesar 62,3%, yang dapat disebabkan oleh karakteristik spesifik industri ritel yang memiliki sistem kompensasi dan motivasi yang lebih terstruktur [5]. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Alshmemri dkk. yang mengkonfirmasi relevansi Two-Factor Theory Herzberg dalam konteks organisasi modern, dimana faktor motivator dan hygiene memiliki

peran yang berbeda namun komplementer dalam mempengaruhi kinerja karyawan [2]. Implikasi manajerial dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen Alfamart perlu mempertahankan dan mengoptimalkan strategi kompensasi yang adil serta program motivasi yang berkelanjutan untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini mengkonfirmasi pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek finansial dan non-finansial dalam mengelola kinerja karyawan di sektor ritel modern, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian-penelitian terdahulu yang dikaji dalam tinjauan pustaka [30].

5. Kesimpulan

Penelitian ini telah berhasil mengkonfirmasi bahwa strategi kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Alfaria Trijaya Tbk cabang Sampangan. Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 8,56$, $p < 0,05$), demikian pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 7,81$, $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan prediksi model sebesar 74,8% ($R^2 = 0,748$). Temuan ini mengkonfirmasi relevansi teori keadilan dan teori ekspektasi dalam konteks industri ritel modern Indonesia.

Implikasi Praktis

Manajemen PT Alfaria Trijaya Tbk perlu mempertahankan dan mengoptimalkan sistem kompensasi yang adil serta program motivasi berkelanjutan sebagai strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi terbukti mampu menciptakan sinergi kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di tingkat cabang. Rekomendasi spesifik meliputi: (1) evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi untuk memastikan keadilan internal dan eksternal, (2) pengembangan program motivasi yang menyeimbangkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, (3) penguatan sistem pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil (29 responden) dan fokus pada satu cabang Alfamart, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian ini juga terbatas pada dua variabel independen (kompensasi dan motivasi), sementara masih terdapat 25,2% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk: (1) memperluas ruang lingkup penelitian pada cabang-cabang lain atau jaringan ritel lain untuk meningkatkan generalisabilitas hasil, (2) menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen atau mediasi, (3) menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang dinamika hubungan kompensasi-motivasi-kinerja dalam industri ritel *convenience store* di Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] P. Güngör, "The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 24, hal. 1510–1520, 2011, doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.029.
- [2] M. Alshmemri, L. Shahwan-Akl, dan P. Maude, "Herzberg's Two-Factor Theory," *Life Sci. J.*, vol. 14, hal. 12–16, 2017.
- [3] D. Ramadan Wardiansyah, N. Khusniyah Indrawati, dan D. Tri Kurniawati, "The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction," *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci. (2147- 4478)*, vol. 13, no. 1, hal. 220–231, Feb 2024, doi: 10.20525/ijrbs.v13i1.3133.
- [4] PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, "Profil Perusahaan." Diakses: 7 Januari 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://alfamart.co.id/tentang-perusahaan/profil-kami>
- [5] L. Hutabarat, N. S. Sihombing, S. P. Herlambang, P. N. U. S. Siregar, dan J. Sitompul, "The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance," *Int. J. Financ. Econ. Bus.*, vol. 2, no. 1, hal. 84–92, Mei 2023, doi: 10.56225/ijfeb.v2i1.171.
- [6] D. Al-Fraihat, M. Joy, R. Masa'deh, dan J. Sinclair, "Evaluating E-learning systems success: An empirical study," *Comput. Human Behav.*, vol. 102, hal. 67–86, Jan 2020, doi: 10.1016/j.chb.2019.08.004.
- [7] C. Ogbonnaya, K. Daniels, dan K. Nielsen, "How Incentive Pay Affects Employee Engagement, Satisfaction, and Trust," *Harv.*

- Bus. Rev.*, Mar 2017.
- [8] A. H. Maslow, "A theory of human motivation.," *Psychol. Rev.*, vol. 50, no. 4, hal. 370–396, Jul 1943, doi: 10.1037/h0054346.
 - [9] O. A. Ihensekien dan A. C. Joel, "Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance," *Rom. Econ. J.*, no. 85, Jul 2023, doi: 10.24818/REJ/2023/85/04.
 - [10] M. Ishaq Bhatti, H. M. Awan, dan Z. Razaq, "The key performance indicators (KPIs) and their impact on overall organizational performance," *Qual. Quant.*, vol. 48, no. 6, hal. 3127–3143, Nov 2014, doi: 10.1007/s11135-013-9945-y.
 - [11] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson, 2020.
 - [12] R. L. Mathis, J. Jackson, S. Valentine, dan P. Meglich, *Human Resource Management*, 15th ed. Cengage Learning, 2016.
 - [13] J. R. Schermerhorn, J. G. Hunt, R. N. Osborn, dan M. Uhl-Bien, *Organizational Behavior*, 13th ed. New York: John Wiley & Sons, 2018.
 - [14] J. S. Adams, "Inequity In Social Exchange," in *Advances in Experimental Social Psychology*, 1965, hal. 267–299. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2.
 - [15] R. T. Mowday, "Equity Theory: Predictions of Behavior in Organizations," in *Motivation & Work Behavior*, 4th ed., R. M. Steers dan L. W. Porter, Ed., New York: McGraw Hill, 1967, hal. 89–110.
 - [16] V. H. Vroom, *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons, 1964.
 - [17] R. M. Ryan dan E. L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions," *Contemp. Educ. Psychol.*, vol. 25, no. 1, hal. 54–67, Jan 2000, doi: 10.1006/ceps.1999.1020.
 - [18] E. L. Deci dan R. M. Ryan, "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior," *Psychol. Inq.*, vol. 11, no. 4, hal. 227–268, Okt 2000, doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
 - [19] A. H. Maslow, *Motivation and Personality*, 3 ed. Delhi, India: Pearson Education, 1987.
 - [20] F. Herzberg, B. Mausner, dan B. B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 12th ed. Transaction Publishers, 1959.
 - [21] F. Herzberg, "One more time: How do you motivate employees?," *Harv. Bus. Rev.*, vol. 46, hal. 53–62, 1968.
 - [22] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
 - [23] H. J. Bernardin dan J. E. A. Russell, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, 6th ed. New York: McGraw Hill, 2013.
 - [24] S. P. Robbins dan T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 19th ed. Pearson, 2023.
 - [25] A. Parasuraman, V. A. Zeithaml, dan L. L. Berry, "A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research," *J. Mark.*, vol. 49, no. 4, hal. 41, 1985, doi: 10.2307/1251430.
 - [26] R. S. Kaplan dan D. P. Norton, "The balanced scorecard: Measures that drive performance," *Harv. Bus. Rev.*, vol. 70, 1992.
 - [27] K. L. Newman dan S. D. Nollen, "Culture and Congruence: The Fit Between Management Practices and National Culture," *J. Int. Bus. Stud.*, vol. 27, no. 4, hal. 753–779, Sep 1996, doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490152.
 - [28] U. Sekaran dan R. Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7 ed. West Sussex: Wiley & Sons, 2016.
 - [29] J. F. Hair, B. J. Babin, R. E. Anderson, dan W. C. Black, *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. Pearson Prentice, 2019.
 - [30] R. M. Steers, R. T. Mowday, dan D. L. Shapiro, "The Future of Work Motivation Theory," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 29, no. 3, hal. 379, Jul 2004, doi: 10.2307/20159049.