

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP PENDAPATAN DI TOKO ALFAMART

Nia Junita¹, Muhamad Syahwildan²

niajunita28@gmail.com¹, muhamad.syahwildan@pelitabangsa.ac.id²

Universitas Terbuka¹, Universitas Pelita Bangsa²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi tantangan kurangnya motivasi kerja karyawan di Toko Alfamart, yang dapat mempengaruhi kinerja dan manajemen pendapatan. Kurangnya semangat dan motivasi kerja dapat menghambat efektivitas dalam mengelola pendapatan toko serta mencapai target penjualan yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap manajemen pendapatan di Toko Alfamart. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan studi literatur tentang praktik manajemen pendapatan yang efektif. Selanjutnya, data dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara semangat kerja, motivasi kerja, dan manajemen pendapatan di Toko Alfamart. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap praktik manajemen pendapatan di Toko Alfamart. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dalam mengelola pendapatan toko dan mencari cara untuk meningkatkan penjualan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif dalam meningkatkan pendapatan. Kesimpulannya, peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas manajemen pendapatan di Toko Alfamart.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Manajemen Pendapatan, Toko Alfamart, Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to overcome the challenge of lack of employee work motivation at the Alfamart Store, which can affect performance and revenue management. Lack of work enthusiasm and motivation can hinder effectiveness in managing store revenue and achieving desired sales targets. Therefore, this research aims to explore the influence of work enthusiasm and work motivation on revenue management at Alfamart Stores. The research method used is descriptive qualitative. Data was collected through direct observation and literature study on effective revenue management practices. Next, the data was analyzed to identify the relationship between work morale, work motivation, and revenue management at the Alfamart Store. The research results show that employee morale and work motivation have a significant influence on revenue management practices at the Alfamart Store. Employees who have high morale tend to be more effective in managing store revenue and looking for ways to increase sales. Apart from that, high work motivation also encourages employees to look for creative solutions to increase income. In conclusion, increasing employee morale and work motivation can be a key factor in increasing the effectiveness of revenue management at Alfamart Stores.

Keywords: Work Morale, Work Motivation, Income Management, Alfamart Store, Employee.

PENDAHULUAN

Sifat SDM suatu organisasi merupakan salah satu tanda kemakmurannya, dan semakin tinggi kualitas SDM, semakin besar kemungkinan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Eksekusi yang hebat merupakan indikasi SDM (SDM) yang baik. Karena mereka adalah organisator, spesialis, dan pemimpin yang bertanggung jawab atas

pengakuan tujuan hierarkis, orang-orang pada umumnya mengambil bagian yang berfungsi dan dominan dalam setiap tindakan suatu asosiasi atau organisasi. Seorang spesialis yang mumpuni, mumpuni, dan berbakat belum tentu bisa bekerja dengan baik. Seorang wakil yang dapat bekerja secara nyata dan mahir, serta menghasilkan hasil kerja yang dapat digambarkan baik kualitas maupun kuantitasnya, menunjukkan bahwa orang tersebut memanfaatkan aparat dan waktu secara maksimal

2022 (Ryanto dan Anto) Di masa globalisasi dan tantangan Perluas bisnis Anda Asosiasi sesuatu yang menyeluruh dan produktif Tidak Dipilih berdasarkan kerangka Saya menjalankan bisnis. Apalagi dengan motivasi dan kesejahteraan karyawan yang menjadi motor penggerak utama dalam operasional perusahaan. Hal ini sangat relevan bagi perusahaan ritel besar seperti Alfamart, yang merupakan salah satu jaringan minimarket terbesar di Indonesia. Dalam menjalankan bisnisnya, Alfamart sangat bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di berbagai level operasional, mulai dari kasir, pramuniaga, hingga manajer toko.

Motivasi karyawan adalah salah satu faktor kunci yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks ini, Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai Klarifikasi yang salah kaprah Super Gigi Individu Bayar atau Bayar Dapat Agen . Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat besar antara motivasi pekerja dan tingkat kompensasi yang mereka peroleh. Karyawan yang merasa gaji mereka sesuai dengan beban kerja dan kontribusi mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, permasalahan sering kali muncul ketika ada ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan terhadap pendapatan dan kebijakan gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Ketidakpuasan terhadap gaji dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan pelayanan kepada pelanggan. Dalam kasus Alfamart, permasalahan ini menjadi semakin kompleks karena jaringan toko yang luas dan jumlah karyawan yang sangat besar, sehingga manajemen perlu memiliki strategi yang efektif untuk mengelola dan meningkatkan motivasi karyawan

Mendorong orang untuk bekerja secara terhormat adalah salah satu persoalan sulit dalam afiliasi mana pun. Hal ini tentunya bukan tugas yang mudah dalam suasana hierarki karena banyak orang yang tidak mendapatkan banyak kepuasan individu dari pekerjaannya dan belum memiliki tingkat imajinasi, pertumbuhan, dan prestasi yang ideal. Pada dasarnya, setiap hubungan dengan pimpinan dan delegasi mengharapkan pimpinan dan buruh berkolaborasi untuk melaksanakan tugas kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tersebar untuk mencapai tujuan asosiasi yang berharga dan menambah kepuasan spesialis.

Motivasi disengaja karena Anda mengendalikan tingkat motivasi Anda sendiri. Dua bagian penting dari motivasi adalah semangat (urutan kepemimpinan) dan arah (perbaikan dalam arah tertentu). Karena motivasi bersifat pribadi, para pemimpin perlu mengambil prosedur tidak langsung untuk membangun motivasi melalui iklim definitif yang mendorong para delegasi untuk menjadi lebih berharga. Motivasi tidak signifikan, tetapi dapat diperoleh dari pendekatan akting yang jelas. (Kurniawan, 2020) Setiap tindakan yang dilakukan seseorang hendaknya dilatarbelakangi oleh sesuatu dalam diri orang tersebut, dan kekuatan tersebut disebut dengan inspirasi. Rasa lapar, kerinduan untuk memiliki rasa aman yang kuat, dan keinginan akan kehormatan adalah contoh-contoh inspirasi.

Pelaksanaan tugas-tugas bisnis besar yang tidak dilakukan oleh para pekerja yang sangat berguna di organisasi-organisasi besar yang sudah lama berdiri. Siklus bisnis pada dasarnya terkait erat dengan masing-masing kantor, sehingga tim yang kuat, cakap, dan

terkendali diharapkan dapat memberikan hasil yang baik. Penampilan yang membosankan akan sangat mempengaruhi kualitas, jadi eksekusi harus menjadi tujuan utama.

Dalam suatu asosiasi administrasi, pelaksanaan pekerja adalah proporsi seberapa baik seorang perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya. Dengan kata lain, pameran yang dilakukan seorang perwakilan dinilai dari seberapa baik ia mampu menciptakan hasil (yield), terutama dari segi kuantitas. Oleh karena itu, tingkat pelaksanaan yang representatif adalah unik dan bisa tinggi atau rendah tergantung pada seberapa tekun pekerjaan tersebut dilaksanakan (“Yuniarningsih: 2021”)

Bagian mendasar lainnya dari tujuan para eksekutif adalah bahwa pelaksanaan kerja yang representatif dapat ditingkatkan jika karyawan memahami apa yang secara umum diharapkan dari mereka, diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan asumsi tersebut, dan dievaluasi hasilnya. Jika seorang delegasi tidak bertindak seperti yang diharapkan, para atasan perlu mengkaji alasan dibalik permasalahan tersebut. Presentasi yang tidak dapat diterima oleh seorang perwakilan mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kondisi kerja yang buruk atau kemampuan kerja yang buruk.

Hendarti (2006) mengatakan bahwa pelaku usaha swasta, termasuk pelaku usaha swasta, lebih banyak menghadapi peluang dan tantangan dalam menjalankan usahanya. Pesaing datang dari berbagai bidang, baik yang serupa maupun berbeda, dan mereka semakin sadar akan peluang perubahan pasar. Dalam menghadapi peluang dan tantangan tersebut, wajar jika organisasi mampu menyusun rencana perbaikan berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang, tantangan, visi dan misi serta menatanya sedemikian rupa sehingga menyerupai organisasi. Bagaimanapun, hal ini tidak akan banyak membantu peningkatan transmisi radio tanpa bantuan SDM yang berharga dan gadget bantuan yang berguna pada tingkat yang signifikan.

(Norman et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi mengakhiri pertunjukan pekerja dan motivasi menerima dijalankan dengan cara yang tepat maka eksekusi akan mencapai tingkat yang lebih tinggi. Penilaian atas pekerjaan yang dilakukan oleh agen, atau tugas yang sering disebut penilaian pelaksanaan, sangat penting untuk melihat seberapa produktif motivasi yang diberikan kepada delegasi. Yang dimaksud dengan “kerangka pemeriksaan pelaksanaan perwakilan” adalah suatu kerangka formal dan terorganisir yang merupakan hasil kerja dalam wilayah tanggung jawab perwakilan. Hal ini digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan menghubungkan kualitas terkait bisnis dan mengontrol perilaku perwakilan, termasuk ketidakhadiran. Ia mencari keputusan mengenai level, hasil kerja, kenaikan gaji, hadiah, kemajuan, dan menempatkan agen pada posisi yang sesuai. (2024, Amanda dan lain-lain)

Kecintaan pada pekerjaan menjadi alasan utama bergabung dalam suatu organisasi. Antusiasme kerja seseorang adalah ekspresi psikologis yang memberdayakan mereka untuk bekerja keras, dengan cepat, dan bahkan lebih nyata dalam sebuah organisasi. Orang yang mempunyai motivasi pribadi dalam bekerja dan semangat yang kuat terhadap pekerjaannya, menurut Sarsabila (2019), mempunyai dorongan dan ketekunan dalam mengatasi rintangan

“Occupation Resolve mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang,” menurut Barlian (2018). “Kepercayaan diri terhadap pekerjaan adalah kedekatan individu dengan rumah dan reaksi mental terhadap pekerjaan.” Dengan demikian, afirmasi kerja mencerminkan keadaan pelaku di lingkungan kerja dan ucapan serta sikap seseorang atau peristiwa sosial yang menunjukkan kegembiraan dan kepuasan dalam menghadapi usahanya. Sikap positif dapat memberikan sejumlah manfaat, termasuk tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat. Seperti halnya energi untuk bekerja, kepuasan kerja juga merupakan tujuan utama untuk berbagai

tingkat keandalan dan penegasan tujuan. Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat bersifat pasti atau negatif. Kepuasan kerja dapat diterjemahkan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, menunjukkan kualifikasi antara seberapa besar penghargaan yang didapat dan apa yang seharusnya didapat. “Pemenuhan pekerjaan adalah perasaan mendukung atau tidak menjunjung tinggi hubungan diri seorang wakil dengan pekerjaan dan negaranya,” ungkap Mangkunegara (2018). Dengan cara ini, dapat diketahui bahwa semakin puas seorang delegasi dalam afiliasinya, semakin penting pula pelaksanaan pekerjaan terbaiknya.

(Ami Jayanti dan Nazwirman, 2020) menyatakan bahwa ada beberapa variabel yang menyebabkan naiknya energi dalam bekerja. Hubungan baik antara pemimpin dan bawahan, khususnya di mana pemimpin berkomunikasi secara teratur dengan bawahannya, dan pemimpin diberi pekerjaan yang benar-benar mereka nikmati dan puas dengan tanggung jawab dan pekerjaan mereka adalah dua contoh dari variabel-variabel ini. Iklim yang baik tercipta ketika terdapat suasana dan iklim yang menyenangkan dengan orang-orang di afiliasi, sensasi informasi mengenai delegasi yang selalu bekerja sama dengan baik, dan kesamaan tujuan yang harus disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang progresif. Kepuasan finansial dan nilai lainnya dianggap sebagai imbalan yang adil atas upaya yang dilakukan organisasi, selain rasa aman, kepastian yang terjamin, dan perlindungan dari apa pun yang dapat membahayakan karier dan kemandirian seseorang. Menurut (Harmen et al., 2019), faktor pemenuhan pekerjaan, seperti minat terhadap pekerjaan, peluang untuk maju, pengakuan dalam organisasi, kesadaran akan harapan orang lain terhadap pekerjaan, dan pemenuhan individu, seperti kebanggaan perwakilan terhadap pekerjaan mereka, perasaan akan hasil karya yang tak tertandingi, dan kemampuan untuk hidup berdampingan dengan mitra, memengaruhi kepercayaan diri dalam bekerja.

Menurunnya eksekusi mungkin disebabkan oleh faktor sumber daya manusia pada divisi tersebut, dengan spesialis eksekusi menjadi salah satu penyebabnya. Presentasi agen ini juga dapat dipengaruhi oleh batasan kerja delegasi, tenaga kerja, pengumpulan kerja, dan motivasi kerja dalam pendampingan. Untuk menguji hubungan antara elemen-elemen ini, survei yang menyoroti presentasi pekerja dalam bantuan akan dikaitkan dengan didorong. Selain itu, dalam mengoordinasikan survei ini, pembuatnya mengakui adanya konsekuensi tertunda dari penilaian sebelumnya yang membantu peninjauan ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi buruh (Riyanto dan Anto, 2022). Hal ini diharapkan dapat dipercepat dan ditingkatkan. Petunjuk yang digunakan untuk mengukur tekad kerja mengikuti spekulasi (Sumartik, 2019)

Hal pertama yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaannya tanpa merasa stres. Segala sesuatu di tempat kerja mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kita harus melengkapi delegasi dengan lingkungan kerja yang terhormat. Menurut (Pengurus Sumber Daya Manusia, 2021), lingkungan kerja adalah jumlah dari gadget dan material yang ditemui, keseluruhan lingkungan di mana pekerjaan tertentu, teknik kerja, dan cetak biru kerja sebagai individu dan semuanya. Lingkungan kerja yang terkait dengan pelaksanaan dan kemahiran kerja manusia dipengaruhi oleh faktor fisik, gabungan, alam, fisiologis, mental, dan moneter. (Palpi J., 2018) Jenis penelitian kualitatif tentang gigi meliputi deskripsi, data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data, wawancara, kuesioner, dan survei referensi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mendalami fenomena motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap pendapatan di toko-toko Alfamart. Penelitian dilakukan di beberapa toko Alfamart di wilayah Bengkulu, yang dipilih berdasarkan ketersediaan data, aksesibilitas, dan relevansi dengan topik penelitian. Subjek penelitian adalah karyawan toko Alfamart, termasuk kasir, pramuniaga, dan manajer toko yang telah bekerja minimal satu tahun di Alfamart. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan karyawan dan manajer toko untuk memahami persepsi mereka tentang motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dan pendapatan toko, menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Observasi dilakukan dengan mengamati interaksi antara karyawan dan pelanggan, serta karyawan dengan manajemen, untuk melihat langsung bagaimana motivasi kerja tercermin dalam aktivitas sehari-hari. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data sekunder dari dokumen internal perusahaan, seperti laporan kinerja, kebijakan manajemen, dan data keuangan toko, untuk melengkapi dan mengkonfirmasi temuan dari wawancara dan observasi. Validitas dan reliabilitas data dilakukan melalui teknik triangulasi sumber dan metode, dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk melihat konsistensi dan memperkuat temuan penelitian. Selain itu, member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil wawancara kepada responden untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan maksud responden. Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang melibatkan langkah-langkah transkripsi data, pengkodean data, penyusunan tema, dan interpretasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan Kesimpulan Jelasnya, inspirasi merupakan salah satu tugas administratif dalam sebuah bisnis yang membantu atasan dan bawahan membentuk hubungan yang menyenangkan. Motivasi ini merupakan suatu sistem atau kerja untuk membangun tenaga dan semangat kerja para delegasi yang digunakan di Alfamart Bengkulu. Oleh karena itu, semangat dan gairah kerja karyawan suatu perusahaan, selain kinerja dan produktivitasnya dalam bekerja, hanya dapat ditingkatkan dengan bantuan motivasi. Untuk itu, penggunaan seorang perintis untuk memindahkan buruh sangatlah penting.

Setiap pekerja tentu saja mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Karena usaha mereka yang terus-menerus diberikan kepada perkumpulan atau sejauh apa yang telah dilakukan perkumpulan, mereka harus diberi upah berdasarkan retribusi mereka. Oleh karena itu, jika pemberi energi yang diberikan oleh pihak asosiasi tidak sesuai dengan keinginan para agen, maka sulit untuk meningkatkan efisiensi kerja. Variabel yang paling penting adalah menjamin bahwa tujuan organisasi dan tujuan perwakilannya tidak sejalan.

Tepat pada saat para perintis perkumpulan mengajar delegasi, mereka perlu menanamkan pola pikir dan pendekatan bertindak yang menimbulkan semangat dan semangat dalam bekerja, disertai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban perkumpulan. Alfamart Bengkulu pun tidak jauh berbeda. Jika Anda menerima bahwa agen harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, Anda harus mempunyai pilihan untuk mengatasi permasalahan yang menghambat motivasi untuk berkembang ketika muncul, seperti yang disampaikan dalam hasil penilaian di atas. Pencipta juga merekomendasikan sistem berpikir kritis untuk meningkatkan semangat dan antusiasme perwakilan Alfamart Bengkulu terhadap posisi dan kinerjanya dalam bekerja.

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Praktek Manajemen Pendapatan

Kajian hasil menunjukkan bahwa perwakilan hard work push mempunyai dampak yang signifikan terhadap pendapatan toko para eksekutif Alfamart. Mereka juga lebih mampu bertahan dan produktif, termasuk dalam hal mengelola pendapatan dan mencari cara untuk meningkatkan penjualan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mengeksplorasi strategi dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan pendapatan toko.

Alfamart dimiliki oleh karyawan dengan etos kerja kuat yang termotivasi dan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan yang sulit menciptakan iklim kerja yang bermanfaat dan upaya proaktif di dalam toko, termasuk dalam hal mengelola pendapatan dan meningkatkan penjualan. Mereka lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam mengeksplorasi berbagai strategi dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan pendapatan toko. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan juga cenderung lebih terlibat dalam perencanaan dan implementasi kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja toko secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Strategi dan Implementasi Manajemen Pendapatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam menentukan strategi dan implementasi manajemen pendapatan di Toko Alfamart. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berdedikasi dan berorientasi pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi strategi yang diadopsi dalam mengelola pendapatan. Motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif dalam meningkatkan pendapatan, seperti mengoptimalkan tata letak produk atau menyusun promosi yang menarik bagi pelanggan.

Motivasi kerja yang tinggi, terutama motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Alfamart. Karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka, bukan hanya karena imbalan eksternal seperti gaji atau tunjangan, tetapi karena mereka menemukan nilai dan makna dalam pekerjaan mereka sendiri. Hal ini membuat mereka lebih berdedikasi dan berorientasi pada tujuan, termasuk dalam hal mengelola pendapatan toko dengan efektif.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif dalam meningkatkan pendapatan. Mereka lebih cenderung untuk memperhatikan detail-detail kecil yang dapat meningkatkan kinerja toko, seperti mengoptimalkan tata letak produk agar lebih menarik bagi pelanggan atau menyusun promosi yang lebih efektif. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi tidak hanya mempengaruhi strategi yang diadopsi dalam manajemen pendapatan, tetapi juga dapat menghasilkan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja toko secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Toko Alfamart untuk memperhatikan dan memelihara motivasi kerja karyawan sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dalam manajemen pendapatan.

3. Peran Manajer dalam Mempengaruhi Semangat dan Motivasi Kerja Karyawan

Studi ini menemukan bahwa peran manajer sangat penting dalam mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan di Toko Alfamart. Manajer yang mampu memberikan dukungan, pengakuan, dan insentif kepada karyawan cenderung memicu semangat kerja yang tinggi. Selain itu, manajer yang memberikan arahan yang jelas dan memberikan contoh yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan manajemen pendapatan.

Peran manajer dalam penataan lingkungan Penambahan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan jiwa dan motivasi delegasi kerja. Manajer yang mampu

memberikan dukungan dan pengakuan kepada karyawan, baik secara langsung maupun melalui insentif seperti penghargaan atau bonus, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Selain itu, manajer yang memberikan arahan yang jelas dan memberikan contoh yang baik dalam perilaku dan etika kerja juga dapat menjadi teladan bagi karyawan, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam manajemen pendapatan.

4. Faktor lahir dan batin mempunyai pengaruh terhadap jiwa dan karya inspirasi

Belajar mengenal beberapa faktor lahir dan batin yang berpengaruh terhadap jiwa dan karya inspirasi. Faktor internal meliputi budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan persepsi atas penghargaan dan promosi. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi ekonomi, persaingan pasar, dan kebijakan perusahaan. Memahami faktor-faktor ini membantu manajemen untuk merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Faktor-faktor internal seperti budaya perusahaan, kepuasan kerja, dan persepsi atas penghargaan dan promosi memiliki dampak langsung terhadap semangat dan motivasi kerja karyawan di Toko Alfamart. Budaya perusahaan yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, hal ini merupakan perwakilan inspirasi yang berarti selain tingkat kepuasan dalam bekerja. Agen yang Merasakan Kepuasan dan Pekerjaannya Cenderung Lebih Terdorong untuk Bekerja dan Luar Biasa.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan pasar juga berdampak pada semangat dan motivasi kerja karyawan. Ketidakpastian ekonomi atau persaingan pasar yang ketat dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, yang dapat mempengaruhi semangat dan motivasi mereka. Selain itu, kebijakan perusahaan seperti kebijakan promosi dan penghargaan juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap manajemen pendapatan di Toko Alfamart. Semangat agen kerja Memiliki Pengaruh besar pada pelatihan yang dibayar kepala suku. jiwa Agen pendorong pekerjaan yang merepotkan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mengelola pendapatan serta mencari cara untuk meningkatkan penjualan. Motivasi kerja karyawan, baik dari faktor internal maupun eksternal, juga berperan penting dalam menentukan strategi dan implementasi manajemen pendapatan. Karyawan yang termotivasi intrinsik cenderung lebih berdedikasi dan kreatif dalam mencari solusi untuk meningkatkan pendapatan. Peran manajer sangat penting dalam mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan. Manajer yang mampu memberikan dukungan, pengakuan, arahan yang jelas, dan contoh yang baik cenderung memicu semangat kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat di antara karyawan. Faktor internal dan eksternal, seperti budaya perusahaan, kepuasan kerja, kondisi ekonomi, dan kebijakan perusahaan, juga mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan. Memahami faktor-faktor ini membantu manajemen dalam merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan”.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, S. A., Elzabilla, K., Dhiantoro, R. W., & Wahjono, S. I. (2024). Analisis Swot Terhadap Penerapan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Ud. Jaya Mulya Motor. National Conference On Applied Business, Education, & Technology (NCABET), 3(1), 270–274. <https://doi.org/10.46306/Ncabet.V3i1.124>

- Ami Jayanti, G., & Nazwirman, N. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 157–173. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i2.4582>
- Barlian, E. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Center For Open Science. <https://doi.org/10.31227/Osf.Io/Aucjd>
- Hamen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumn Di Kota Medan. *Niagawan*, 8(3), 140.. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V8i3.15572>
- Hendarti, H. (2006). Peranan Biaya Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Sosial Dan Kinerja Keuangan Perusahaan High Profile Dan Low Profile. *The Winners*, 7(2), 128. <https://doi.org/10.21512/Tw.V7i2.617>
- Kumiawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352. <https://doi.org/10.46799/Jst.V1i7.110>
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2021). Polinemapress. <https://doi.org/10.52931/T3b5/2021>
- Norman, E., Pahlawati, E., & Paramansyah, Arman. (2022). Analisis Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Panduan James E Neal Jr. Al-Kharaj : *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1548–1569. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i5.861>
- Palupi J, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V1i2.925>
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja Dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/Jwem.V12i2.895>
- Salsabillah, Melda. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Center For Open Science. <https://doi.org/10.31227/Osf.Io/F9hwx>
- Sumartik, S. (2019). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1>
- Trategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Dan Berkelanjutan Pada Agroindustri Tebu: Tinjauan Literatur Dan Agenda Penelitian Mendatang. (2021). *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 129–142. <https://doi.org/10.24961/J.Tek.Ind.Pert.2021.31.2.129>