

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN *SEAFOOD* PRAMUKA DI BANJARMASIN

Robby Rony Rizki Sipayung¹, Farida Yuianti², Berta Lestari³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM16310614

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIDN1111047301

E-mail: robbysipayung16@gmail.com/082274084611

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini mengenai apa prinsip, jenis, dan bentuk motivasi yang diterapkan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin dan apa saja faktor, manfaat serta indikator yang menunjang kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi dengan pemimpin dan karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Kesimpulan terakhir mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah pentingnya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan yang ingin dicapai oleh karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is about what principles, types and forms of motivation are applied at The Pramuka Seafood Restaurant in Banjarmasin and what are the factors, benefits and indicators that support the performance of employees at The Pramuka Seafood Restaurant in Banjarmasin. Data collection methods data collection used used interviews and observation methods with leaders and employees at The Pramuka Seafood Restaurant in Banjarmasin.

The final conclusion regarding work motivation in improving employee performance at The Pramuka Seafood Restaurant in Banjarmasin is the importance of work motivation in order to improve employee performance at The Pramuka Seafood Restaurant has a good impact on improving employee performance. Employee performance is the result achieved by employees who want to be achieved by employees at The Pramuka Seafood Restaurant in Banjarmasin.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan sebuah unsur yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Hal ini berarti setiap karyawan harus memiliki motivasi pada saat bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan akan dilaksanakan sebaik mungkin. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap karyawan dapat memberikan dampak terhadap Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Dalam memotivasi karyawan tidak selamanya berada di dalam kondisi yang baik, maka ketika kinerja karyawan menurun maka Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin harus meningkatkan motivasi kerja yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menghargai hasil dari pekerjaan karyawan.

Hasibuan (2007: 143) yang menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Mathis (2002 : 78) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Salah satu perusahaan yang penulis observasi yang menerapkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin. Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah salah satu badan usaha yang bergerak dalam penjualan makanan yaitu makanan. Dalam mengelola Rumah Makan *Seafood*, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengelola Rumah Makan *Seafood* tersebut.

Dengan adanya kondisi diatas maka peneliti akan mengkaji indikator yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan yaitu berupa lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karyawan, dan kepuasan karyawan dengan objek penelitian pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Adapun tujuan penelitian di bagi menjadi 2 bagian yaitu untuk mengetahui prinsip, jenis dan bentuk motivasi yang diterapkan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin, dan untuk mengetahui faktor, manfaat serta indikator kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Rumah makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin

Suharsimi arikunto (2003:10) menyatakan bahwa responden adalah orang orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti baik tertulis maupun lisan..

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka Banjarmasin yang berlokasi di Jalan Pramuka, Kelurahan Pemurus luar, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan selatan, di sebelah Universitas Sari Mulia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung melakukan Tanya jawab dengan

pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan penjelasan yang menunjang penelitian pada Rumah Makan Seafood Pramuka Di Banjarmasin. (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada obyek penelitian yang akan di teliti pada Rumah Makan Seafood Pramuka di Banjarmasin. (3) Dokumentasi atau arsip yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan melihat dan menganalisa catatan atau data-data arsip penting yang ada pada Rumah Makan *Seafood*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Prinsip, Jenis, Wujud Motivasi Yang Di terapkan Pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin

Pada umumnya semua bentuk usaha menginginkan hasil kerja karyawan yang maksimal guna untuk meningkatkan profit yang bagus dari usaha tersebut, namun seiring tujuan tersebut akan ada berbagai ketidak sesuaian dari segi kinerja yang diperoleh tak dapat terlepas dari berbagai kendala, ini semua tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ikut berperan di dalamnya serta menggerakkan berbagai sistem, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan menghasilkan etos kerja karyawan yang baik pula oleh karena itu badan usaha dituntut untuk bisa memberi pelayanan yang maksimal bagi karyawan sebagai timbal balik hasil kerja mereka sehingga dengan sendirinya terwujud motivasi kerja karyawan yang baik.

Berdasarkan data yang diperoleh Rumah Makan *Seafood* Pramuka dapat diambil kesimpulan dari berbagai faktor menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan sehingga menurunnya motivasi kerja karyawan, oleh sebab itulah diperlukan motivasi kerja karyawan berupa fasilitas dan berbagai penghargaan terhadap karyawan yang dapat meningkatkan rasa motivasi yang tinggi dan membuat karyawan berpikir maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan owner/ manajer karyawan tentang motivasi karyawan untuk bekerja yang berorientasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin tentu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan adapun prinsip motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- (1) Prinsip Partisipasi
- (2) Prinsip Komunikasi
- (3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan
- (4) Prinsip Pendelegasian Wewenang
- (5) Prinsip Memberi Perhatian

Berikut merupakan jenis motivasi kerja yang digunakan oleh Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin yang memberikan dampak dan manfaat bagi karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif dibagi menjadi 2 yaitu berupa motivasi umum dan motivasi teknis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi Umum

Motivasi umum yang bersifat yang dimaksud adalah memberikan hak hak karyawan yang harus diberikan kepada karyawan, seperti pemberian gaji bulanan adalah merupakan kewajiban yang harus di dapatkan oleh karyawan serta pemberian tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin tunjangan itu berupa THR 1 kali gaji sebulan

di bayarkan pada saat hari raya seperti idul fitri jika karyawan sudah bekerja minimal 1 tahun di Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

2. Motivasi Teknis

Motivasi yang diberikan bersifat teknis atau beberapa kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai. Seperti rapat bulanan untuk mengetahui serta menggali apa saja kekurangan yang dimiliki oleh Rumah Makan *Seafood* Pramuka untuk dijadikan bahan perbandingan yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan pembaharuan untuk rencana ke depan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

(2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah dimana setiap karyawan yang melakukan pelanggaran pasti akan diberi sanksi. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran pasti akan mendapatkan sanksi. Karyawan yang melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi berupa teguran secara lisan.

Sedangkan ditinjau dari perwujudannya motivasi dilihat dalam dua bentuk yaitu:

(1) Materiil

Yang dimaksud dengan materiil ialah berupa pemberian seperti gaji, upah, dan bonus yang diuraikan sebagai berikut:

1. Gaji/upah

Gaji yang di berikan dari pihak rumah makan seafood pramuka sistem pengupahan pada rumah makan seafood pramuka , melakukan pengupahan dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) di daerah Kalimantan selatan. Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan 1 kali gaji, yang ditentukan oleh rumah makan seafood pramuka.

2. Bonus

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh suatu badan usaha melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pemeliharaan tenaga kerja agar karyawan mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien sebagai langkah nyata dalam pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun yang menjadi pengertian dari penghargaan dalam suatu usaha ada pemberian berupa piagam dan sejumlah uang untuk karyawan yang berprestasi. Dan ada juga karyawan diberikan penghargaan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lain.pemberian penghargaan karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih loyalitas terhadap badan usaha tersebut.

(2) Non-Materiil

Yang dimaksud dengan non-materiil ialah berupa kelengkapan alat kerja dan lain yaitu:

1. Fasilitas alat kerja manajemen.
2. Fasilitas alat kerja operasional.
3. Gedung.
4. Tempat kerja.
5. Penerangan.
6. Prasarana.
7. Alat komunikasi.
8. Penyegar ruangan.
9. Fasilitas sosial pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Yang menjadi sasaran maupun tujuan dari Rumah Makan *Seafood* Pramuka dalam memotivasi karyawan dapat di bagi menjadi beberapa bagian diantaranya :

- (1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- (5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- (8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- (9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- (10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- (11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor, Manfaat Serta Indikator Yang Menunjang Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka

Kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang bersifat individual, karena tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya berbeda. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawannya atas unjuk kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan.

- (1) Faktor Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin
Ada beberapa faktor yang menunjang kinerja karyawan di rumah makan seafood baik sebagai individu maupun tim yang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik yang diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Individual
Dalam faktor individual ini biasanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal faktor internal biasanya berupa sikap, attitude, keahlian pengetahuan dari karyawan rumah makan seafood attitude biasanya ditunjukkan oleh karyawan menjadi cerminan dari kualitas perusahaan tersebut maka dari itu karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka. Dengan adanya keahlian khusus yang dimiliki menjadi nilai tambah untuk karyawan untuk menarik minat pelanggan yang berada di Rumah Makan *Seafood* Pramuka.
2. Faktor Situasional
Dalam faktor situasional juga dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor fisik pekerjaan dengan faktor sosial dan organisasi. Faktor fisik biasanya berupa penerangan tempat bekerja, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan.

Selain dari ke 2 faktor tersebut ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin diantaranya adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

- (2) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin
Adapun manfaat penilaian kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah:

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
3. Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif terhadap kinerja pelaksana yang telah diukur
4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja
6. Mengungkap permasalahan yang terjadi
7. Membantu memahami proses perkembangan kinerja karyawan
8. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan

(3) Indikator Kinerja Karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin

1. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasil kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
3. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum. yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat sesuai dengan tata kerja yang diterapkan di rumah makan seafood pramuka.
4. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati oleh karyawan dan manajer dengan angka kehadiran yang baik akan menjadi penilai tersendiri bagi rumah makan seafood pramuka terhadap karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyesuaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang maksimal.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian Motivasi Kerja Karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang berarti "dorongan" atau "daya penggerak". Ini berarti adanya tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi merupakan "*driving force*" seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan yang dimaksud dapat terpenuhi karyawan harus mampu berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Prinsip ini digunakan oleh rumah makan seafood pramuka dimana karyawan diberikan oleh pimpinan ikut serta dalam menentukan tujuan rumah makan tersebut, memberikan informasi kepada karyawan tentang pencapaian apa saja yang telah dicapai oleh rumah makan tersebut, pemimpin juga tidak memungkiri tanpa karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka tidak akan menjadi apa-apa sehingga karyawan lebih termotivasi, pemimpin juga memberikan karyawan untuk mengambil keputusan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan tanpa melanggar aturan serta visi misi rumah makan, dan yang terakhir pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan dimana rata-rata karyawan yang bekerja di Rumah Makan *Seafood* Pramuka di luar daerah Banjarmasin maka rumah makan memberikan tempat tinggal berupa mess kepada karyawan.

Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi karyawan. Misalnya: pemberian gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, dan sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang timbul akibat dari penggunaan kekuasaan untuk melakukan pekerjaan. Misalnya: pemberian ancaman, tekanan, intimidasi, dan sebagainya.

Sistem pengupahan/ gaji dilakukan dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) di daerah Kalimantan selatan. Tunjangan Hari Raya (THR) dibayarkan 1 kali gaji, yang ditentukan oleh Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin dan yang ke 2 bonus berupa penghargaan.

Adapun yang menjadi pengertian dari penghargaan dalam suatu usaha ada pemberian berupa piagam dan sejumlah uang untuk karyawan yang berprestasi.

Bagi orang-orang tertentu pemberian motivasi non-materiil mempunyai daya tarik lebih besar dibandingkan motivasi materiil. Misalnya, motivasi atas landasan agama atau keyakinan, sehingga tanpa berpikir duniawi (pujian, balas jasa, pemberian uang atau barang) orang berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dengan ikhlas semata-mata karena dorongan agama atau keyakinannya.

Tujuan pemberian motivasi kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin dapat dilihat dari gaji, intensif tunjangan serta peralatan yang diberikan kepada karyawan yang seharusnya mampu menunjang kinerja karyawan ke arah yang lebih baik dan maksimal dalam bekerja sehingga memberikan manfaat dan dampak yang positif untuk Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Pembahasan Hasil Penelitian Faktor, Manfaat Serta Indikator yang Menunjang Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin

Kata “Kinerja” berasal dari Bahasa Inggris yaitu “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi tersebut sehingga dapat meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal, dimana ia mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat, dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya. Terdapat dua jenis factor, yaitu: (1) Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi). (2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Tujuan mendasar dilakukannya penilaian kinerja ialah untuk meningkatkan kinerja secara umum. Sistem penilaian kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah sistem penilain kinerja karyawan biasanya digunakan untuk alat mengendalikan sifat atau perilaku karyawan dan untuk mengambil keputusan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai dan diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Penilaian kinerja karyawan dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyelidikan dasar distribusi penghargaan

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat. Dengan kerajinan hadir serta ketekunan akan menjadi nilai tambah yang dimiliki Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin terhadap karyawan. . Kemampuan karyawan bekerja sama dapat dilihat dari saling membantu antara sesama karyawan dan inisiatif karyawan tersebut melihat kekurangan rekan kerjanya pada saat bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Pentingnya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari berbagai bentuk motivasi serta pemberian fasilitas alat kerja meliputi fasilitas alat kerja manajemen yang sudah cukup dan fasilitas alat kerja operasional yang dirasa sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan dan penghargaan terhadap karyawan yang telah bekerja dan lebih menunjukkan komitmennya untuk mengembangkan rumah makan tersebut dari kinerja tiap karyawan, pemberian insentif kepada karyawan, serta pemberian motivasi dan semangat motivasi yang diberikan berupa motivasi positif yang meliputi hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas standar berupa uang, fasilitas yang nyaman, barang dan lain-lain motivasi negatif meliputi sanksi atau punishment terhadap karyawan yang diberlakukan adalah peringatan lisan sehingga semakin mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja, dan untuk meningkatkan kehadiran karyawan dan disiplin ada beberapa hal yang dilakukan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin seperti menyadarkan Karyawan akan pentingnya motivasi, memiliki kebijakan yang jelas, membuat karyawan sadar akan konsekuensinya, mem-follow-up ketika karyawan kembali bekerja. Dan untuk perwujudannya ada 2 yaitu materiil dan Non-materiil.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai karyawan dalam suatu usaha yang ingin dicapai di Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin yang sesuai dngan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, penilain kinerja karyawan pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah sebuah proses seberapa baik karyawan yang bekerja dalam melaksanakan tugasnya dalam waktu tertentu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* diantaranya faktor individual yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal, selain itu ada pula faktor situasional meliputi faktor fisik dan faktor situasional selain ke 2 faktor tersebut ada faktor lain yaitu efektifitas dan efisensi, otoritas, disiplin dan inisiatif dari karyawan tersebut. Penilain kinerja karyawan ini bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi berupa keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Sistem penilain kinerja karyawan biasanya digunakan untuk alat mengendalikan sifat atau perilaku karyawan dan untuk mengambil keputusan Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan adapun manfaat penilain kinerja karyawan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin adalah menelusuri kinerja karyawan, memotivasi karyawan, mengidentifikasi, dan membuat tujuan.

Adapun yang menjadi indikator dari Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin meliputi: kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Saran

Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin perlu memperhatikan hal-hal kecil yang diperlukan karyawan seperti tempat ibadah di lokasi kerja, memberikan pelatihan khusus kepada karyawan agar pengetahuan karyawan semakin luas dan berkembang dan mampu mengembangkan kreatifitas karyawan, memberikan bentuk asuransi kerja kepada karyawan berbentuk BPJS ketenagakerjaan supaya ada jaminan kerja karyawan. selain baik untuk karyawan hal ini juga baik bagi tujuan dari Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin.

Hal yang perlu diperhatikan Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin pada karyawannya adalah memperhatikan apa saja faktor kendala yang dialami karyawan pada saat bekerja pada Rumah Makan *Seafood* Pramuka di Banjarmasin, dalam penilain kinerja manajer jangan hanya menilai karyawan dari sudut pandang manajer itu sendiri tetapi karyawan yang lain juga dilibatkan dalam penilain kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abib, N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang. *Skripsi Manajemen Universitas Negeri Semarang*, 1-105.
- Alawi, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ikan Bakar Ibu Merry Depok. *Skripsi Universitas Sahid Jakarta*, 1-60.
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Cahaya, K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No.2*, 43-53.
- Crisnanda, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri. *Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*, 1-62.
- Ela, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sragen. *Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta*, 1-70.
- Gusmarany, E. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kerja Pada Karyawan SMA Yayasan Al-Kautsar Bandar Lampung. *Skripsi Universitas Lampung*, 1-83.
- Hardani, & dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Isya, R., Susilo, H., & Faisal, M. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.13 Universitas Brawijaya*, 1-8.
- Maulia, N., & Rina, R. (2018). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Converence on Innovation adn Aplication of Science and Technology (CIASTECH 2018)*, 128-137.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ronal, R. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Babussalam Baru Bagian Pemasaran. *JOM Fekon Vol.1 No.2*, 1-15.
- S, S., & S, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Susanti, T. (2016). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara Vol. 4 No.1*, 2522-2536.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen Vol.5 No.1*, 75-86.
- Wijaya, H. (2018, Maret 5). *www.researchgate.net*. Dipetik Juni 26, 2020, dari ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/323557072_Analisis_Data_Kualitatif_Model_Spradley_Etnografi

