

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WAROENG
PONDOK BAHARI BANJARMASIN

ABSTRAK

Marlina¹, Aida Vitria², Siti Mardah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17310498

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1123126810

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1127098301

Email: marlina36963@gmail.com

Marlina, 2021, Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin, Pembimbing I : Hj Aida Fitria S.E,M.M , Pembimbing II : Siti Mardah, S.E,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) sejauh mana motivasi yang telah dilaksanakan selama ini di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin,(2) untuk mengetahui kendala dalam pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin,dan (3) bagaimana motivasi yang seharusnya dilaksanakan pada Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian kelengkapan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi observasi.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Motivasi yang diberikan manejer Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin sudah sangat bagus tapi dalam pelaksanaannya masih belum maksimal dikarenakan manejer yang tidak setiap hari berada di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin. (2) Kendala pemberian motivasi kerja pada karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin yaitu karena tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama dikarenakan pada saat melamar kerja di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda (3) Jika manejer ingin memotivasi dengan pemberian intensif maka hendaknya manejer lebih memperhatikan kepada jumlah imbalan apakah yang diberikan sesuai dengan hasil usaha yang selama ini karyawan lakukan untuk Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Marlina, 2021, Analysis of Work Motivation on Employee Performance at Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin, advisor I : Hj. Aida Vitria, S.E, M.M, advisor II : Siti Mardah, S.E, M.M

This study aims to examine: (1) the extent to which the motivation that has been implemented so far at Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin, (2) to find out the

obstacles in providing work motivation on the performance of Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin employees, and (3) how the motivation should be carried out at the Pondok Bahari Restaurant Banjarmasin.

This study uses a qualitative descriptive method, namely field research or to the object of research where data collection is carried out by interviews, observation documentation.

The results showed: (1) The motivation given by the manager of Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin was very good but in practice it was still not optimal because the manager was not at the Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin every day. (2) Obstacles in providing work motivation to employees of Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin, namely because not all employees have the same ability because when applying for work at Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin have different educational backgrounds (3) If the manager wants to motivate by Intensive giving, managers should pay more attention to the amount of compensation that is given in accordance with the results of the work that the employees have been doing for Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin.

Keyword : work motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan atau tenaga kerja perusahaan akan kesulitan untuk beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011), sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama untuk melancarkan aktivitas perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi sering juga di artikan sebagai faktor pendorong pelaku seseorang. Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan aktivitas

tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja untuk mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak memiliki tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal.

Faktor pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar sumber daya manusia. Salah satu pendorongnya agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Motivasi di artikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2013),

“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Menurut Wahyu Sumidjo (2012), pada prinsipnya motivasi dapat dibedakan menjadi 3 yaitu Motivasi berdasarkan kebutuhan, Motivasi berdasarkan terbentuknya, Motivasi berdasarkan sifatnya.

Menurut Hamalik (2015), Motivasi memiliki fungsi atau manfaat yang sangat berarti, bahwa motivasi memiliki 3(tiga) fungsi, yaitu :

- a. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan, misalnya belajar.
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Motivasi dalam bekerja pada setiap orang berbeda-beda, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individualis dan faktor-faktor operasional. Faktor-faktor individualis yaitu meliputi sikap, pengalaman, serta kemampuan. Sedangkan faktor-faktor organisasi yaitu meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dari pekerjaan itu sendiri.

Maksud dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Makan Pondok Bahari Banjarmasin yaitu, dimana warung makan tersebut bisa memberikan

dorongan atau semangat dan memberikan peraturan yang ada di 3 tempat kerja kepada karyawan agar bisa menjalankan semua tugas dan tanggung jawab dengan kinerjanya dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara menyeluruh yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dari awal hingga beberapa periode masa kerjanya. Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (performance) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seorang karyawan atau sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau suatu organisasi sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Selain modal, tenaga kerja merupakan salah satu aset utama yang dimiliki oleh perusahaan karena mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status, umur, jenis kelamin, dan berbagai macam latar belakang yang berbeda, pasif, serta dapat dikendalikan, untuk

mendukung pengembangan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Waroeng Pondok Bahari merupakan salah satu sarana okomodasi yang terletak di Kota Banjarmasin, dimana salah satu warung makan yang kuat akan 4 sumber daya manusia selama adanya Covid 19 (corona) .

Dimana kita tahu bahwa Covid 19 sudah ada sejak awal tahun 2020 di Banjarmasin, adapun salah satu dampak dari Covid 19 atau sering disebut Corona yaitu pengurangan Sumber daya manusia bahkan ada yang menghentikan usahanya. Namun berbeda dengan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin walaupun terkena dampak virus Covid 19 masih bisa berjalan dan tidak ada pengurangan karyawan walaupun penghasilan menurut drastis

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Menurut Punaji Setyosari (2012) pendekatan deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variable-variabel yang dijelaskan baik menggunakan kata-kata maupun angka-angka.

Teknik pengumpulan data skripsi ini melalui observasi,

wawancara,dan dokumentasi. Observasi adalah pengumpulan data yang diamati langsung kelapangann, wawancara adalah data yang diperoleh dari hasil Tanya jawab secara lisan dengan bagian-bagian yang berhubungan dengan permasalahan, dan dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu selama penelitian yang berupa tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi yang selama ini dilakukan terhadap kinerja pada Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin

Motivasi yang diberikan manejer Waroeng Pondok Bahari Banjaramsin sudah sangat bagus namun dalam pelaksanaannya masih belum maksimal dikarenakan manejer tidak selalu setiap hari berada di warung, motivasi yang diberikan oleh manejer kepada karyawan yaitu melalui motivasi diri sendiri dan motivasi orang lain, motivasi diri sendiri adalah motivasi karyawan itu sendiri yaitu dengan adanya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan karena telah dipercaya untuk mengerjakan maka karyawan tersebut berusaha untuk menghasilkan kkerja yang bagus. Motivasi dari orang lain adalah motivasi yang diberikan oleh manejer untuk para karyawannya

agar menciptakan motivasi kerja yang baik supaya bisa menghasilkan kinerja yang baik juga.

2. Kendala-kendala pemberian motivasi pada karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Pemberian motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam pelaksanaannya tentu tidak lepas dengan kendala yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi kerja, namun bisa diatasi dengan terus memberikan motivasi kerja agar bisa meningkatkan kinerja karyawan. Adapun kendalanya yaitu tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan yang sama dikarenakan pada saat melamar kerja di Waroeng Pondok Bahari memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta karakter dari karyawan itu sendiri, karena saat melamar kerja ada yang sudah memiliki pengalaman bekerja ditempat lain bahkan ada yang tidak punya pengalaman sama sekali.

3. Motivasi yang seharusnya diberikan pada karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Jika dilihat dari pemberian motivasi yang selama ini di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin, maka manajer perlu mengadakan perbaikan dalam pemberian motivasi tersebut kepada karyawan. Dalam pemberian motivasi tersebut manajer kelihatannya menekankan pada pemberian intensif, adapun jika memang penekanan motivasi dengan memberikan intensif maka manajer perlu memperhatikan besarnya intensif yang diberikan sesuai

dengan imbalan yang didapat selama bekerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin maka penulis dapat membuat kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin adalah suatu usaha yang bergerak dibidang jasa penyediaan makanan dan jasa penyediaan kebutuhan konsumen.
2. Manajer Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin menyadari bahwa kemajuan usahanya selama ini berkat bantuan karyawannya maka dari itu manajer selalu meningkatkan semangat kerja, moral, kepuasan kerja suasana kerja yang baik dan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Motivasi yang sudah diberikan selama ini sudah cukup baik, akan tetapi masih ada kendala dalam pemberian motivasi namun bisa diatasi dengan memberikan motivasi terus menerus kepada karyawan.
4. Manajer Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin memberikan motivasi dengan dua motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negative dimana semua motivasi yang diberikan tujuannya sama-sama untuk kemajuan bersama.
5. Motivasi yang seharusnya dilakukan pada karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin jika memang manajer menekankan kepada intensif maka lebih diperhatikan lagi besar kecilnya intensif yang diberikan apakah sesuai dengan kinerjanya saat

bekerja di Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

SARAN

1. diharapkan Manejer Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin agar meningkatkan lagi program motivasi kerja terhadap karyawan yang sudah dijalankan selama ini agar kesejahteraan karyawan dalam bekerja menjadi lebih maksimal.
2. Diharapkan juga karyawan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin untuk lebih meningkatkan kinerja yang selama ini dilakukan agar semua pekerjaan berjalan dengan baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Terjemahan Pujaatmaka Hadyani Prenhallindo, Jakarta.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Predana Media Grup, 2009),

Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Riski Septiawan, 2020, *Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Karyawan Pada Bank Danamon Cabang Banjarmasin*. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Mahdalena, 2019, *Analisi Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada Perusahaan Saka Properti Banjarbaru*. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Rahimah, 2020, *Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin*. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Eko Rustamiji, 2019, *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin*. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

Fitria Dewi Chayani, 2017, *Analisi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kridatama SITE TIA Sebamban*. Univesitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.

