



## **Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafetraseat**

**Indira Yuana**

STIE Enam Enam Kendari

**Fauzih**

STIE Enam Enam Kendari

**Pasrun Adam**

Universitas Halu Oleo

**Tania Regita**

STIE Enam Enam Kendari

Alamat: Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kota Kendari

Korespondensi penulis: [indirayuana09@gmail.com](mailto:indirayuana09@gmail.com)

**Abstrak.** *Analysis of Work Motivation as an Effort to Improve Employee Performance at Café Transeat". Management Study Program 66 Kendari High School of Economics. Supervised by: Pasrun Adam as supervisor I and Indira Yuana as supervisor II. This study aims to find out and analyze: "how work motivation is given in an effort to improve employee performance at Café Transeat". The object of this research is the Analysis of Work Motivation as an Effort to Improve Employee Performance at Café Transeat. The informants of this study are cafe owners. To get an overview of the transeat café, it includes the profile and vision and mission of the café. And Café Treanseat employees. To obtain complete information about the conditions in Café Transeat. The information in this research is motivation and performance. Data analysis used descriptive qualitative. The results of this study concluded that Work motivation has an effect on increasing employee performance at Café Transeat.*

**Keywords:** *Employee Performance and Work Motivation.*

**Abstrak.** Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Café Transeat". Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari. Dibimbing oleh: Pasrun Adam selaku pembimbing I dan Indira Yuana selaku pembimbing II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: "bagaimana motivasi kerja yang diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Café Transeat". Objek penelitian ini adalah Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Café Transeat. Informan penelitian ini yaitu pemilik kafe Untuk memperoleh gambaran umum tentang café transeat meliputi profil serta visi misi café. Dan karyawan Café Treanseat Untuk memperoleh informasi secara lengkap mengenai keadaan di dalam Café Transeat. Informasi penelitian ini adalah motivasi dan kinerja. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Pada Café Transeat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Dalam dunia bisnis kemampuan yang sangat pesat diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan- perusahaan baru yang bergerak dan berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antara perusahaan yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin

meningkat bukan hanya di bidang produksi dan pemasaran yang merupakan hal penting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan secara ketat setiap perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaandan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan (Soleh et al., 2019). Sumber daya manusia yakni ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan untuk menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan, maka SDM tersebut dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Café Transeat mengatakan “terkadang pemilik cafe memberikan motivasi terhadap pemilik café memberikan motivasi dengan kata-kata yang dapat menambahkan semangat kerja saat breafing pagi”. Selain itu, berdasarkan observasi awal diketahui bahwa terdapat kecenderungan yang ditandai dengan menurunnya loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan kebutuhan fisiologis karyawan belum terpenuhi seperti sarana tempat untuk beristirahat ketika merasa kelelahan, kemudian kebutuhan rasa aman masih kurang diberikan padakaryawan seperti jaminan kesehatan keselamatan kerja dan kebutuhan pengakuan diri yakni kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Kurangnya bersosialisasi pada karyawan yang lain maupun atasan. Kurangnya apresiasi yang didapatkan karyawan ketika mencapai target penjualan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia yaitu merupakan suatu kumpulan dai orang orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manajemen disebut sebagai ilmu dan sebagai seni karena keduanya tidak bisa dipisahkan. Menurut Susan, (2019:961) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif Menurut Ivalaina Astarina, (2022:6)

Manajemen sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan pada kepuasan pada diri pribadi.

## **2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## **2.3. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaan. Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain, agar pihak lain dapat tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Timotius Duha, (2020:42). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain, Hasibuan dan Silvy, (2019).

Menurut Yulandri dan Onsardi, (2020) motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

## **2.4. Jenis Motivasi Kerja**

Jenis motivasi kerja menurut Hamzah B uno, (2021:4) sebagai berikut:

- a) Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
- b) Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Menurut Hasibuan (2011) jenis motivasi adalah yaitu:

- a) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hadiah kepada mereka yang melakukan dengan baik. Dengan motivasi positif ini bawahan semangat akan meningkat, karena orang umumnya senang menerima denda.
- b) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan untuk memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja kurang baik (prestasi rendah). Dengan ini negatif bawahan memotivasi semangat dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut hukuman. tapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

## 2.5. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Adapun tujuan dari motivasi kerja menurut Kadarisman, (2013:291) yakni

- a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c) Meningkatkan disiplin kerja
- d) Meningkatkan prestasi kerja
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

## 2.6. Pengertian Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Menurut Novia Ruth Silaen (2021:30).

Menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik darisegi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut W. Nita M. (2019) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil proses dalam pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik dan menjalankan tugas yang telah diberikan oleh atasan atau pimpinan.

## 2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu menurut Mahmudin (2013:20) yaitu:

- a) Faktor personal/individual, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan *team leader*.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat deskriptif dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir, data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan, baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti mengenai hubungan

dalam masalah. Objek penelitian ini adalah analisis motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Cafe Transeat.

### **3.2. Informasi Penelitian**

Informasi penelitian yaitu orang-orang yang dapat memberikan informasi mengenai Café Transeat. informasi penelitian dalam penelitian ini yaitu pemilik kafe untuk memperoleh gambaran umum tentang café transeat meliputi profil serta visi misi café. Dan karyawan Café Treanseat Untuk memperoleh informasi secara lengkap mengenai keadaan di dalam Café Transeat. Informasi penelitian ini adalah motivasi dan kinerja.

No.	Nama Informan	Jabatan
1.	Nurfyna Uddin	Owner
2.	Suci	Kasir
3.	Yayat	Bartender
4.	Kiki	Waiters
5.	Rahmat	Bartender
6.	Handi	Waiters

### **3.3. Jenis Data Dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yakni: data kualitatif, yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna

#### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini yaitu Data primer, data atau informasi yang diperoleh melalui pernyataan tertulis atau lisan dengan menggunakan metode wawancara, survey dan studi kasus yang dilakukan pada informan Cafe Transeat. Data sekunder, dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung atau bukan dari sumber pertama sebagai sarana untuk menjawab permasalahan yang diteliti

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Observasi**

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2017:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek- objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para karyawan café transeat dalam meningkatkan kinerja.

#### **2. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Peneliti melakukan wawancara tidak

terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Menurut Sugiono (2018:103). Teknik pengumpulan data berupa wawancara dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian dan pengembangan motivasi kerja.

3. Dokumentasi

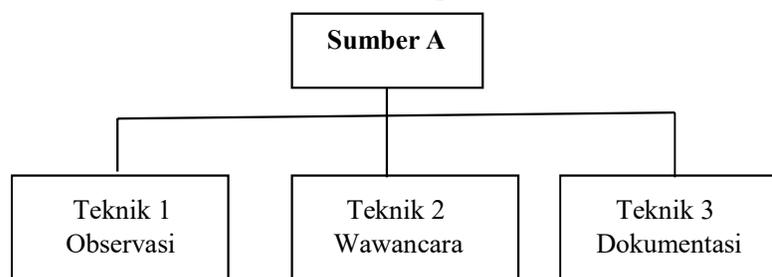
Menurut Sukmadinata (2015:221) Dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi yang diambil dalam penelitian ini adalah gambaran pada saat proses wawancara dilakukan pada karyawan maupun pemilik dari Café Transeat.

**3.5. Teknik Analisis Data**

Metode triangulasi ialah salah satu metode yang dicoba untuk menguji suatu informasi dikatakan valid ataupun tidak terhadap informasi yang diperoleh dari riset. Metode triangulasi merupakan metode dalam pengumpulan informasi serta sumber yang sudah terdapat. Apabila triangulasi digunakan dalam suatu riset, hingga sesungguhnya periset sudah sekalian mengumpulkan informasi serta menguji daya dapat dipercaya informasi tersebut, Sugiyono, (2015).

Triangulasi berarti pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Periset menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak Sugiyono, (2013).

**3.1 Skema Trigulasi**



Sumber : Sugiyono, 2013

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil penelitian**

**Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Caffè Transeat di Kota Kendari**

**1) Kebutuhan Fisiologis**

Hasil wawancara mengenai motivasi langsung, Apakah sudah sesuai antara gaji yang di berikan dengan pengorbanan (usaha dan pikiran) yang telah anda berikan kepada café transeat tersebut kepada bapak Ahmad Dian selaku owner Caffè Transeat, beliau menyatakan:

*Biasanya untuk cafe baru tidak terlalu mematok insentif yang tinggi, karena kita tau usaha yang baru itu masih perlu berkembang jadi di bilang sudah sesuai sedikit lebih besar insentifnya dari seharusnya yang diharapkan". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**2) Kebutuhan Rasa Aman**

Hasil wawancara mengenai Apa yang dilakukan pihak café transeat untuk meminimalisir kecelakaan kerja karyawan pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffé Transeat, beliau menyatakan :

*Sebenarnya kalau didalam pekerjaan meminimalisir resiko sebenarnya hal yang sulit manajemen jadi pilihannya ada dua kita mau mengambil dari resiko itu atau kita hindari. kalau misalkan terjadi kecelakaan kerja atau terjadi rasa tidak aman kepada beberapa staff atau manajemen ya sebaiknya pihak perusahaan itu meengambil kebijakan untuk membantu mengkasih haknya mungkin asuransi kecelakaan kerja atau dia punya BPJS Ketenagakerjaan dan mentiadakan alat-alat resiko yang mempunyai resiko yang tinggi dan memang karyawan hanya dibebankan pekerjaan yang tidak terlalu besar risikonya". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**3) Kebutuhan Sosial**

Hasil wawancara mengenai Apakah anda merasa (cukup/tidak cukup) waktu untuk bersosialisasi bersama karyawan lainnya maupun pengunjung pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffé Transeat, beliau menyatakan :

*Kalau menurut saya cukup bahkan sebenarnya cukup sekali karena saya hamper menghabiskan waktu disini setiap hari 8 sampai 12 jam jadi untuk bersosialisasi ke costumer dan memang mempererat hubungan sesama karyawan atau beberapa staff lainnya". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**4) Kebutuhan Pengakuan**

Hasil wawancara mengenai apakah pemberian penghargaan bagi karyawan akan memberikan motivasi kerja pada diri anda pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffé Transeat, beliau menyatakan :

*ya pasti, karena karyawan akan sangat senang dan lebih bersemangat lagi untuk bekerja, karena merasa pekerjaan yang kita lakukan merasa lebih dihargai dan Saya memberikan penghargaan kepada karyawan saya dalam bentuk reward dan mendapatkan insentif apabila karyawan saya telah bekerja dengan baik dan benar dan ini sangat berpengaruh baik pada karyawan saya dalam memotivasi mereka bekerja lebih baik lagi". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**5) Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Hasil wawancara mengenai Apakah café transeat memberi kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan berbagai program pada diri anda pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffé Transeat, beliau menyatakan :

*Pastikalau untuk human development manajemen kita harus ada program pertiap bulan jadi adabeberapa program yang sebenarnya sangat-sangat diperlukan mengingat beberapa karyawan yang kerja di transeat belum mempunyai pengalaman sama sekali diluar ada yang baru-baru lulus ada yang masih kuliah karena ini jadi point utama transeat untuk mengembangkan beberapa karyawan dalam kurung waktu yang singkat". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**6) Kecakapan**

Hasil wawancara mengenai Apakah pihak café transeat merekrut karyawan sesuai dengan posisi dan skill yang dibutuhkan pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffè Transeat, beliau menyatakan :

*Kalau kita pakai prosedur secara umum tapi kalau yang di transeat sebenarnya kita ada 2 jenis possession yaitu yang pertama jenis food timer dia pekerja waktu yang penuh artinya dia seperti karyawan staff tetap yang kerjanya itu 1 minggu 6 kali masuk dan 1 kali libur dan itu wajib. adajuga partimer biasanya untuk yang kedua ini biasanya masih kuliah memang kita pekerjakan buat teman-teman mahasiswa buat kerja sampingan dan partimer yang kerjanya itu paling banyak 3 kali masuk dalam satu minggu selebihnya dia tidak masuk. jadi kalau untuk perekrutannya tergantung jenis posisi yang dipilih misalkan dia pilih fulltimer dia harus mempunyai skill minimal dia mempunyai pengalaman sesuai standar yang ditentukan dan kalau misalkan dia pilih partimer kita secara standar sebenarnya tidak ada dan harus mempunyai skill". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**7) Pengalaman**

Hasil wawancara mengenai Apakah kemampuan kerja karyawan sesuai dengan standar karyawan pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffè Transeat, beliau menyatakan :

*Otomatis yang lolos yah karena kita yang paling detail itu untuk seleksi di trainin jadi dua hari itu dicoba dikasih kerja diliat kalau dia mengaku pernah terjadi beberapa tempat diluar jadi kita uji disini benar atau tidaknya dia pernah bekerja di perusahaan besar jadi kita lnsung uji saja uji 2 hari kalau misalkan begitu terbukti dan ketika dia lolos otomatis sudsh memenuhi standar". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**8) Kesungguhan Dan Waktu**

Hasil wawancara mengenai bagaimana karyawan disiplin dalam mengatur waktukehadiran yang di tetapkan café transeat pada Bapak Ahmad Dian selaku owner Caffè Transeat, beliau menyatakan :

*Nah menurut saya kalau manajemen waktu itu kita tidak salahkan ke karyawan jadi kita mempunyai beberapa seaseon untuk mengatur jam kerja karyawan jam kerja schedule terus jam break termasuk izin atau sakit itu kita buat sendiri di program excel. jadi basic data sebenarnya dari akumulasi bulanan. Kalau dari keterlambatan itu biasa kita lewat 10 menit itu ada konsekuensinya dan konsekuensinya tidak menentu dengan potongan gaji tapi karena kita di 8 jam kerja ada namanya jam istirahat jadi dia bisa istirahat setengan jam jadi itu kita hilangkan dan itu sudah sesuai aturan perusahaan". (hasil wawancara pada tanggal 5 Juli 2023).*

**PEMBAHASAN**

- 1) **Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada café Transeat**
  - a. **Kebutuhan Fisiologis**

Dalam hal ini kebutuhan fisiologis sudah sangat baik untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi bekerja. Karyawan merasa pengaruhnya lumayan besar untuk diri mereka sendiri, terlebih pekerjaan mereka lumayan menyita tenaga oleh sebab itu dorongan dari pimpinan sangat diperlukan disini. Cara pimpinan memuji karyawan di sela-sela kerjaan yaitu dengan kebutuhan fisiologis ketuntasan mereka bekerja dan dengan gurauan. Kebutuhan fisiologi sangat terlihat dengan semangat mereka dalam bekerja dan biasanya untuk cafe baru tidak terlalu mematok insentif yang tinggi, karena kita tau usaha yang baru itu masih perlu berkembang jadi di bilang sudah sesuai sedikit lebih besar insentifnya dari seharusnya yang diharapkan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa pimpinan dalam hal ini ikut serta dalam memberikan motivasi yang termasuk memuji hasil kerja karyawan, yang mana dengan kebutuhan fisiologis yang diungkapkan secara langsung bisa membuat karyawan lebih semangat lagi untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan pimpinan berpendapat peralatan sudah cukup terpenuhi dan dengan alat yang seadanya karyawan masih bisa menyelesaikan pekerjaan sedangkan karyawan sebaliknya berpendapat peralatan yang disediakan masih kurang yang menyebabkan mereka berpikir lebih kreatif lagi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan alat seadanya. Karyawan disini sudah diperintahkan untuk mencatat peralatan yang kurang untuk order.

**b. Pengalaman**

Karyawan Cafe rata-rata berkemampuan baik dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap karyawan yang masuk terlebih dahulu diajarkan bekerja sesuai dengan posisi mereka dan selalu dibimbing sampai bisa, pimpinan lebih mencari karyawan yang benar-benar ingin bekerja, karena begitu mereka akan cepat bisa dan tau pekerjaan yang diajarkan. Namun kemampuan bekerja disini masih belum maksimal dengan hambatan- hambatan yang ada dan Tergantung pengalaman yang tadi saya bilang kalau misalkan dia posisi fulltime minimal harus punya pengalaman F&B yang mempunyai peran yang sangat penting atau biasa disebut pemain inti. Secara skill dan keterampilan otomatis dia harus sampai standarnya karena yang pertama harus pengalaman sama harus melewati uji yang telah ditetapkan ketika sudah lolos otomatis skill dan keterampilan sudah sesuai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tapi kalau yang parttime sebenarnya karena fresh guading jadi tidak terlalu ditekankan beberapa hal yang berat dan kita hanya lihat meskipun belum ada keterampilan dan skill kita hanya lihat seberapa passion dia mau bekerja di tempat ini.

**c. Kesungguhan Waktu**

Tingkat kedisiplinan pada Cafe masih kurang karena masih terlihat karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa izin dan ada juga yang melalaikan pekerjaannya karena melakukan sesuatu diluar pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan masih kurang tegas dalam menanggapi disiplin kerja karyawan Cafe Karena disini ada dua shift yang shift pertama itu kalau kita sebutnya itu open jadi dia dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore biasanya itu waktu istirahatnya setengah jam habis itu karyawan melakukan pergantian shift, kalau untuk shift dua jam breaknya antara di jam 6 malam atau di jam 8 malam. Karena di jam-jam yang rame itu di jam 8 keatas sampai jam 12 malam jadi di waktu sibuk-sibuknya itu tidak boleh ada yang break.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, saran - saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Café Transeat Kota Kendari. Semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat secara positif dan signifikan.
2. Dari delapan indikator untuk mendukung motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Café Transeat sudah berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan menekankan pada dorongan baik seperti kebutuhan fisiologis yang diberikan, penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerjanya, peralatan yang layak dipakai dan kenyamanan kerja pun harus selalu diperhatikan. Dan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu memperhatikan kecakan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Artiningsih, D. W. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Umkm Diang Cafe DanRumah Makan Di Barito Kuala). hlm 8.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Chayani, F. D. (2020). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Kridatama Site Tia Sebamban
- Gering, D(2017). Motivasi Kerja, jakarta : Pustaka media
- Hadion Wijoyo, Mada Faisal Akbar. (2021). Seminar Manajemen Sumber DayaManusia. Insan Cendekia Mandiri.
- Hamzah B Uno. (2021). Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan. PT. Bumi Angkasa, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. A. F. Ansory And M. Indrasari, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia.Sidoarjo: Indomedia Pustaka,
- Hj. Sofia, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Literasi NusantaraAbadi,
- Ivalaina Astarina, S. Wndartini. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. STMIK Widya Cipta Dharma,
- Lafifah, D., Artiningsih, D. W., &Harnida, M. (2020). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. PelangiTitian Translog Kab. Banjar.
- Mahmudin, (2013)Manajemen Kinerja Sektor Publik (Yogyakarta. Unit PenerbitDan Percetakan, 20

- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1754>
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, & Elida Mahriani. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Penensia N Pardosi. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan <http://repository.ikopin.ac.id/eprint/474>
- Ribanie, A., & Yulianti, F. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Kartika Yudha Dirgatama Cabang Rantau.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/Jnmjpsdm.V1i01.5>
- Soleh, O., Hidayat, W., & Rustanti S, F. W. (2019). Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi Dan Mutasi Di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. *Technomedia Journal*, 3(2), 146–156. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V3i2.634>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2).
- Tegor, S.E., M.M, Alpino Susanto, Veterson Togatorop, & Lod Sulivyo. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit Lakeisha, 2020. Timotius Duha. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish, 2020.
- W. Nita M., Umi Kaltum, & Ernie T. Sule. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 2.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/Budgeting.V1i2.1238>
- Zeni Rofia Wardani. (2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tantea Screen Printing Ponorogo.