

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Toko Sembako Blokoneng

Kemal Hanafi

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
kemal10120473@digitechuniversity.ac.id

Rizca Puspita Devi

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia
rlzcapuspita@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 10 June 2024; Received in revised form 28 June 2024; Accepted 3 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Hanafi, K., & Devi, R. P. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Toko Sembako Blokoneng. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2361-2375. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2597>

Abstrak:

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko sembako Blokoneng dimaksudkan untuk memberikan motivasi atau semangat kepada karyawan serta memberikan instruksi kerja kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Melalui metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara peneliti berniat melakukan kerja sama bersama owner toko sembako Blokoneng dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Yang mana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan toko sembako Blokoneng. Dan hasil penelitian pun membuktikan bahwa dengan pemberian motivasi tambahan berupa bonus atau THR, pemberian suasana kerja yang nyaman dan penambahan barang penunjang kemudahan pekerjaan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan toko sembako Blokoneng. Dan hal itupun dapat dibuktikan melalui hasil observasi yang peneliti lakukan sebelum dan sesudah pemberian motivasi pada karyawan di toko sembako Blokoneng tersebut.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan, Toko Sembako Blokoneng

Pendahuluan

Mangkunegara memaparkan bahwa kinerja pegawai merupakan kinerja yang keseluruhan dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan di tempat kerja (Mangkunegara, 2011). Sementara itu, (Bangun, 2012) menambahkan bahwa hasil pekerjaan seorang karyawan yang dilakukannya dari awal hingga sebagian besar pekerjaannya merupakan pengertian dari kinerja itu sendiri.

Kinerja (*Performance*) merupakan catatan hasil suatu kinerja atau kegiatan usaha dalam kurun waktu tertentu. Secara umum dapat dikatakan bahwa wujud atau keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau organisasi merupakan bagian dari kinerja. Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja atau organisasi sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Selain modal, tenaga kerja adalah salah satu aset terpenting bisnis. Karena mereka memiliki pemikiran, emosi, keinginan, ciri-ciri, umur, jenis kelamin, dan tipe yang berbeda-beda, mereka bersifat pasif dan dapat

dikendalikan sedemikian rupa sehingga mendukung perkembangan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia penting bagi sebuah perusahaan karena tanpa karyawan, perusahaan akan sulit untuk memenuhi syarat lain. Menurut (Ghoniya, Nunung, & Masurip, 2011), Karena karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan, sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung, pengembangan karyawan, dan produktivitas secara keseluruhan. Dengan menekankan hal-hal seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, manajemen keberagaman, dan manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk menjalankan bisnis, mengatasi masalah, membangun kekuatan mereka, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Apa yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah motivasi. Selain itu, motivasi adalah alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Misalnya, memenuhi kebutuhan untuk bertahan hidup berarti melakukan apa pun yang diperlukan untuk bertahan hidup. Namun, tidak akan ada hasil yang diinginkan jika kinerjanya tidak didorong oleh sasaran atau maksud tertentu. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal berasal dari karyawan sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar angkatan kerja. Pemimpin yang memberikan motivasi adalah salah satu dari dua faktor yang meningkatkan produktivitas.

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong seseorang dalam bertindak dengan cara tertentu. (Robbins & Judge, 2011) berbicara tentang motivasi, yang didefinisikan sebagai proses untuk menjelaskan intensitas, ketekunan, dan cara seorang individu mencapai tujuannya. Sesuai dengan prinsipnya, (Wahjosumidjo, 2012) memaparkan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi tiga kategori: motivasi berdasarkan bentuknya, motivasi berdasarkan kebutuhan, dan motivasi berdasarkan sifatnya. (Hamalik, 2015) berpendapat bahwa terdapat fungsi serta manfaat dari adanya motivasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Motivasi adalah alasan seseorang melakukan sesuatu. Salah satu contohnya adalah menyelesaikan tugas sekolah
- b. Motivasi membantu seseorang mencapai tujuan yang ingin dicapai
- c. Motivasi juga mendorong tingkah laku seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan

Motivasi di tempat kerja mencakup faktor pribadi dan operasional, motivasi individu meliputi sikap, pengalaman, dan kemampuan; faktor organisasi meliputi gaji atau upah, keselamatan karyawan, pengawasan, dan penghargaan terhadap pekerjaan.

Hasil survei menunjukkan bahwa salah satu karyawan Toko Sembako Blokoneng mengatakan bahwa dia tidak merasa termotivasi untuk bekerja pada hari itu. Hal itu menjadi catatan awal peneliti dalam upaya pemberian motivasi bagi karyawan Toko Sembako Blokoneng dan bekerjasama langsung dengan pemilik toko tersebut guna merealisasikan pemberian motivasi kepada para karyawan.

Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di toko sembako Blokoneng dimaksudkan untuk memberikan motivasi atau semangat kepada karyawan serta memberikan instruksi kerja kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Sehingga berdasarkan uraian atau latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA TOKO SEMBAKO BLOKONENG "

Tinjauan Pustaka

(Mangkunegara A. P., 2013) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasi, pengkoordinasian, pengawasan pada pengadaan, pelaksanaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Guna meningkatkan kualitas karyawan, perlu diadakannya motivasi bagi karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan hasrat yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau secara tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu (KBBI, 2024). Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang, yang menyebabkan munculnya eututiasme dan persintensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Ada dua metode motivasi menurut (Hasibuan, 2019) yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

1. Motivasi langsung (*Direct motivation*)
Pujian, penghargaan, tunjangan dan bonus adalah contoh motivasi langsung yang diberikan langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.
2. Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)
Motivasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas yang dapat membantu seseorang melakukan tugasnya dengan lancar adalah tujuan dari motivasi ini.

Sementara itu, indikator motivasi sendiri dijelaskan oleh (Mangkunegara A. P., 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras
Dengan kata lain, menggunakan sepenuhnya kemampuan seseorang.
2. Orientasi Masa Depan
Dengan kata lain, merencanakan apa yang akan dilakukan berikutnya.
3. Usaha Untuk Maju
Yaitu upaya yang dilakukan melalui kegiatan untuk mencapai tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih
Dengan kata lain dengan memilih rekan kerja yang akan bekerja sama dengan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sunyoto, 2013) ada tujuh faktor motivasi sebagai berikut :

1. Promosi
Promosi adalah ketika seorang manajer memberikan penghargaan kepada seorang karyawan atas kinerjanya. Penghargaan ini dapat berupa peningkatan tanggung jawab, posisi atau status yang lebih tinggi, peningkatan keahlian, dan, paling penting, peningkatan upah atau gaji.
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah hasil dari kerja keras yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya saat ini. Tanpa prestasi kerja, sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri
Semua orang yang berfungsi sebagai pemberi bantuan, baik atasan maupun bawahan, memiliki tanggung jawab untuk menentukan apakah mereka akan memanfaatkan atau melewatkan kesempatan untuk berkembang.
4. Pengakuan
Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah mengakui kemampuan karyawannya untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Ini karena perusahaan harus memberikan pengakuan ini kepada karyawan yang

memiliki kemampuan tertentu, yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa depan.

5. Tanggung Jawab

Sebagai hasil dari pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, mereka menerima imbalan yang sebanding. Meskipun perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, mereka juga harus menyelesaikan tugas dengan baik dan dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Penghargaan

Penghargaan dan pengakuan atas upaya karyawan untuk membantu perusahaan mendorong motivasi mereka.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan di sini dapat mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab. Keberhasilan ini dapat memberikan rasa bangga pada karyawan karena mereka telah membuktikan bahwa mereka mampu memikul tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Metodologi

Metode kualitatif peneliti pilih dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif dilaksanakan dengan melakukan pekerjaan di lapangan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah alat penelitian dalam penelitian kualitatif ini. Sumbernya termasuk pemilik dan karyawan toko Sembako Blokoneng di Padalarang Desa Kertajaya Kabupaten Bandung Barat.

Teknik deskriptif kualitatif merupakan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini. Dimana penelitian ini merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menggambarkan sebuah kejadian, peristiwa, ruang lingkup sosial, pandangan orang secara individu maupun kelompok. Tujuan penelitian deskriptif yaitu untuk menggambar atau mendefinisikan suatu kejadian dengan apa adanya.

Hasil dan Pembahasan

(Mangkunegara A. P., 2013) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasi, pengkoordinasian, pengawasan pada pengadaan, pelaksanaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam pengorganisasiannya, toko sembako Blokoneng memiliki empat orang sumber daya manusia utama guna mengelola toko sembako tersebut. Dan keempat orang ini memiliki perannya masing-masing yang diantaranya terdapat seorang owner yang merangkap menjadi kasir dan sekretaris, seorang bagian keuangan, bagian gudang dan seorang pramuniaga.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas dari adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Guna meningkatkan kualitas karyawan, perlu diadakannya motivasi bagi karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan hasrat yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau secara tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu (KBBI, 2024). Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya “menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang, yang menyebabkan munculnya eututiasme dan persintensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan observasi awal guna mengetahui sejauh mana motivasi itu hadir pada karyawan toko sembako Blokoneng. Dan hasilnya pun membuktikan bahwa masih banyak kesalahan dan kurang efektifnya waktu yang dilakukan oleh para karyawan. Hal itu diungkap melalui tabel pengamatan hasil observasi sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Bagian Keuangan Sebelum Diberi Motivasi

Karyawan 1 : Keuangan									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	6 kali	0	5 kali	0	0	3 kali	15 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.	2 Pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku.
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 30 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 30 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 5 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 30 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	Belum selesai	Selesai	Belum Selesai	Selesai	selesai	Selesai	Belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai

Tabel 2. Kinerja Bagian Administrasi sebelum Diberi Motivasi

Karyawan 2 : Administrasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	10 kali	3 kali	0	5 kali	0	6 kali	10 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.	3 Pekerjaan yaitu mencatat pembuktian, memanaajemen arus kas masuk dan arus kas keluar, dan pengelolaan modal.
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 30 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 20 menit	Terlambat 30 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	Belum selesai	Selesai	Belum Selesai	Selesai	selesai	Selesai	Belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai	2 orang yaitu Pak Edi dan Ibu Ai

Tabel 3. Kinerja Bagian Gudang Sebelum Diberi Motivasi

Karyawan 3 : Gudang									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	20 kali	5 kali	0	10 kali	6 kali	10 kali	15 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari <i>supplier</i> , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 20 menit	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 20 menit	Tepat waktu	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 30 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu

Tabel 4. Kinerja Pramuniaga Sebelum Diberi Motivasi

Karyawan 4: Pramuniaga									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	15 kali	10 kali	10 kali	5 kali	7 kali	15 kali	20 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 30 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 40 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1

Tabel 5. Kinerja Kasir Sebelum Diberi Motivasi

Karyawan : Kasir									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	3 kali	2 kali	6 kali	1 kali	5 kali	3 kali	7 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke- tempat kerja	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 Menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 20 menit	Terlambat 15 menit	Terlambat 30 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 35 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	belum selesai	belum selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada hari pertama hingga ketujuh, dapat diketahui tingkatan kesalahan pekerjaan pada bagian keuangan sebanyak 29 kali kesalahan, administrasi sebanyak 34 kali kesalahan, bagian gudang sebanyak 66 kali kesalahan, pramuniaga sebanyak 83 kali kesalahan dan kasir sebanyak 27 kali kesalahan. Tak hanya itu, ketepatan waktu pun masih mengalami keterlambatan dimana masih ada yang terlambat untuk datang ke tempat kerja, pekerjaan yang belum selesai tepat waktu dan laporan keuangan yang belum selesai tepat waktu sesuai yang ditentukan. Hal itu peneliti rangkum sebagai berikut.

1. Bagian keuangan didapati pernah terlambat datang ke tempat kerja sebanyak 4 kali, dan pekerjaan yang dikerjakannya pun pernah mengalami keterlambatan sebanyak 4 kali serta laporan keuangan yang tidak selesai tepat waktu sebanyak 3 kali dari 7 hari hasil observasi yang peneliti lakukan.
2. Bagian administrasi didapati pernah terlambat sebanyak 5 kali datang ke tempat kerja, 4 kali tidak sesuai waktu selesainya pekerjaan dan 3 kali laporan keuangannya belum selesai tepat waktu sesuai jadwal yang di tentukan.
3. Bagian gudang didapati pernah terlambat sebanyak 3 kali datang ke tempat kerja dan 6 kali tidak sesuai waktu selesainya pekerjaan.
4. Pramuniaga didapati pernah terlambat sebanyak 3 kali datang ke tempat kerja dan 7 kali terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kasir didapati pernah terlambat sebanyak 5 kali datang ke tempat kerja, 7 kali terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan 4 kali tidak selesai dalam laporan keuangannya.

Berkaitan dengan kondisi diatas, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya adalah dengan pemberian motivasi bagi karyawan.

Yang setelahnya peneliti lakukan pendekatan serta wawancara yang mendalam kepada owner dan beberapa karyawan toko sembako Blokoneng terkait pemberian motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada toko sembako Blokoneng yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Perlu adanya motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada toko sembako Blokoneng. Hal itu disampaikan langsung oleh para informan yang menerima pertanyaan terkait pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja mereka di toko tersebut.

"Jujur mah ya a, butuh saya teh. Karena kebetulan tuh waktu kemarin, waktu mau lebaran aja saya tuh ngerasa bosan pisan kerja. Sampai rada ga semangat buat dateng ke tempat kerja. Cuman da ya gimana lagi ya, da harus kerja jadilah saya teh kerja. Saya juga gatau kenapa bisa semales itu, iya mungkin itu lah, apa namanya ga ada motivasi, ya motivasi yang kuat meren ya buat dateng ke tempat kerja teh. Lagi males lah gitu". Ucapan Danu sebagai staff bagian gudang di toko sembako Blokoneng kepada peneliti.
Hal yang sama disampaikan juga oleh informan yang lain yang kebetulan merupakan karyawan di toko sembako Blokoneng tersebut.

"Perlu mah perlu atuh a. Da hidup kalau ga ada motivasi mah apa atuh, hehe... kadang nih ada waktunya males juga gitu buat kerja, jadi mau gamau kan harus ada lah ya yang buat semangat, ya kaya motivasi gitu. Yang buat semangat kerja lagi, berangkat kerja gitu". Ucapan Rahman Pramuniaga toko sembako Blokoneng kepada peneliti.

Terdapat dua metode penyampaian motivasi, yaitu motivasi secara langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*). Dan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa saat ini toko Blokoneng melakukan motivasi melalui keduanya.
Dimana pada metode langsung (*direct motivation*) toko Blokoneng menyediakan *reward*, serta pada motivasi secara tidak langsung (*indirect motivation*) toko Blokoneng berusaha menyediakan suasana kerja yang lebih nyaman dan penyediaan fasilitas yang memadai.

Hal itu pun disampaikan langsung oleh Bu Ai Kartinah selaku owner dari toko sembako Blokoneng ketika proses wawancara kepada peneliti.

"Motivasi selalu itu mah. Baik itu berupa motivasi ya cuma semangat buat nyemangati mereka sampai sekarang-sekarang ini nih ibu lagi coba ngejalanin sistem bonus buat para karyawan". Papar Bu Ai kepada peneliti.

Dan hal tersebut dipertegas oleh pemaparan karyawan toko sembako Blokoneng terkait adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh owner dari toko tersebut kepada peneliti.

"Nah kembali ke yang sebelumnya ya a, yaitu motivasi baik ucapan gitu, kaya semangat ya kerjanya biar cepet pulang, gitu. Ditambah lagi sekarang itu keadaan toko ya bisa aa liat sendiri lah, nyaman banget rapih gitu, terus belum lagi ada bonus juga". Ucapan Rahman sebagai pramuniaga di toko sembako blokoneng.

Namun pada praktiknya, melalui hasil observasi awal kualitas kinerja karyawan di toko sembako Blokoneng, masih terdapat banyak kesalahan yang dilakukan karyawan yang peneliti duga disebabkan oleh kurang atau bahkan tidak adanya motivasi. Dan hal itu pun menjadi rumusan masalah awal yang peneliti buat dan peneliti tanyakan kepada informan. Melalui pemaparan Bu Ai Kartinah selaku owner dari toko sembako Blokoneng pun menjadi jawaban akan adanya kendala yang dialami dari pemberian motivasi sebelumnya yang belum maksimal pada para karyawan toko sembako Blokoneng tersebut dan dicoba untuk pemberian motivasi lanjutan setelah sedikit berbincang bersama peneliti terkait pemberian motivasi kepada karyawan.

"...kalau motivasinya lewat ucapan mah ibu udah dari dulu, sama pa itu ngerapih-rapihin tempat dari dulu juga udah di lakuin cuman yaitu jarang aja, hehe... da riweh tea, gimana atuh ya da sibuk gitu. Tapi paling dulu kenapa baru sekarang di kasih bonus yang lebih gitu, soalnya ya Alhamdulillah itu ada rizki lebih buat bisa ngasih bonus lebih gede gitu. Sebenarnya dulu juga suka ngasih kalau mau lebaran teh, tapi ya paling ngasih sembako aja gitu, nah ai sekarang mah kan Alhamdulillah ada rizkinya lebih, terus ngobrol sama a kemal juga kan ada namanya apa motivasi ya, motivasi lewat bonus gitu ya, jadi ibu kepikiran buat nyobain itu. Sama Alhamdulillah juga nih ada dikit rizki buat beli barang, apa itu teh ya, itu trolis besi yang lebih gede buat bantuin mereka, ya gituah sejauh ini mah a, Alhamdulillah". Ucapan Bu Ai Kartinah selaku owner toko sembako Blokoneng kepada peneliti.

Terdapat beberapa faktor penunjang motivasi kerja, yaitu diantaranya promosi, prestasi, pekerjaan yang tengah dijalani itu sendiri, pengakuan tanggung jawab dan keberhasilan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa toko sembako Blokoneng menjalankan faktor motivasi tersebut pada pemberian motivasi lanjutannya. Dimana terdapat faktor promosi dengan pemberian bayaran yang berlebih, prestasi yang

diberi apresiasi, pengakuan pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab yang berusaha dilakukan dengan baik, keberhasilan kerja yang terus meningkat setelah pemberian motivasi.

Hal itu pun disampaikan langsung oleh salah satu karyawan toko sembako Blokoneng kepada peneliti.

*"Kalau jenis motivasinya mungkin yang saya di rasain ya kaya gini nih, penataan tempat lebih teratur dibanding kemarin waktu lagi rame-ramenya tuh yang sebelum lebaran, aduh itu mah bener-bener berantakan, tapi sekarang mah ya Alhamdulillah lah, apa ya nyaman gitu. Terus yaitu yang utama mah ada apa namanya bonus, itu kan Alhamdulillah banget ya, belum lagi kemarin-kemarin tuh baru aja ada penambahan barang yang buat bantu kita kerja, ya ngemudahin kita kerja gitulah alat bantu. Belum lagi enaknyanya tuh ya a, jadi bu Ai tuh gak banyak komplain sama apa yang kita lakuin, kalau kita ngasih saran nih misalnya suka nerima gitu, ga ribet lah a".*Ucap Danu seorang staff gudang di toko tersebut.

Dengan adanya pemberian motivasi yang telah diketahui, maka peneliti melanjutkan pertanyaan terkait dampak dari adanya motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada toko sembako Blokoneng yang pertanyaannya adalah sebagai berikut:

"Apakah dengan adanya motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja anda di perusahaan?"

Dan 2 informan yang merupakan pegawai dari toko sembako Blokoneng pun menjawab bahwa dengan adanya pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung mampu meningkatkan kinerja mereka di toko sembako Blokoneng. Hal itu pun ditambahkan oleh Bu Ai Kartinah selaku owner pada toko tersebut yang menyebutkan dengan adanya motivasi yang diberikan kepada para pegawainya mampu meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan.

*"Ya A Kemal bisa liat sendiri, Alhamdulillah kinerja mereka makin bagus. Mereka selalu semangat ngerjaan kerjanya, bahkan nih ngadepin ibu-ibu yang ngomel karena belanjanya ketuker aja nih di hadepin sama senyuman, ya Alhamdulillah lah meningkatkan kinerja mereka".*Ucap Bu Ai Kartinah kepada peneliti.

Secara tidak langsung, semua upaya motivasi yang dilakukan toko sembako Blokoneng merupakan motivasi yang diharapkan oleh karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka di perusahaan tersebut.

"Apa ya, ya paling semisal nih kayak bantuin sama barang atau apa itu teh alat tambahan buat ngemudahin kerjaan mungkin ya. Ya lebih canggih mungkin ya biar ngemudahin angkut-angkut barang yang datang gitu, tapi da baru aja kemarin-kemarin bu Ai tuh ngasih kita troli besi baru gitu yang lebih gede buat mudahin kita angkut-angkut barang. Terus paling motivasi yang dibutuhkan teh kaya gaji tambahan meren ya, hehe... siapa sih yang ga butuh, kaya yang a Kemal bilang barusan, kan itu teh masuk ya ke motivasi, nah itu paling. Tapi da malah emang waktu sebelum lebaran juga, ada uang tambahan yang bu Ai kasih ke kita, katanya kalau kita kerjanya bener gitu, ya bisa ningkatin penjualan toko dikasihlah tuh. Ya paling waktu istirahat juga meren ya pengen sedikit longgar. Kalau buat bonus mah memang baru sekarang, tapi Alhamduillah mungkin karena obrolan A Kemal waktu sebelum lebaran juga ya". Papar Danu staff gudang toko sembako Blokoneng kepada peneliti.

Tak hanya itu, dengan adanya pemberian motivasi pada toko sembako Blokoneng, secara tidak langsung dapat membuktikan bahwa terdapat indikator motivasi yang terlaksana pada peningkatan kinerja karyawan yaitu diantaranya kerja keras, orientasi masa depan dan usaha untuk maju. Hal itu pun dapat ditarik kesimpulan dari pemaparan karyawan toko sembako Blokoneng pada peneliti sebagai berikut:

"Wah pasti itu mah, tanya aja bu Ai sekarang saya nih telat aja engga pernah tuh seinget saya mah, lumayan kan ya a ada kemajuan. Atuh da ada bonus tea, siapa sih yang gamau, hehe..." Ucap Kang Rahman selaku pramuniaga di toko sembako Blokoneng kepada peneliti.

Oleh karena itu, dapat peneliti simpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kepada para karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan pada toko sembako Blokoneng.

Hal itu pun dapat dibuktikan melalui hasil observasi lanjutan yang peneliti lakukan secara bertahap setelah pemberian motivasi kepada para karyawan di toko sembako Blokoneng. Dan hasil observasi setelah pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kinerja Bagian Keuangan Setelah Diberi Motivasi

Karyawan 1: Keuangan									
Sebelum Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	6 kali	0	5 kali	0	0	3 kali	15 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	terlambat 30 menit	terlambat 5 menit	terlambat 10 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	Terlambat 30 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	terlambat 30 menit	terlambat 5 menit	terlambat 10 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	terlambat 30 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	belum selesai	selesai	belum selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai
Setelah Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	2 kali	0	0	0	0	0	5 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku	2 pekerjaan yaitu pembagian upah dan pengadaan bahan baku
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	terlambat 2 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	terlambat 10 menit	terlambat 2 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	terlambat 20 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	selesai	selesai	selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 Yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai

Setelah hasil observasi selama 7 hari, dapat diketahui bahwa dengan pemberian motivasi pada karyawan bagian keuangan, tingkat kesalahan menurun dari 3 hingga 15 kali menjadi 2 hingga 5 kali dalam 7 hari hasil observasi. Dimana 2 kali kesalahan dihari pertama dilakukan ketika perhitungan jumlah laba dan pemisahan laba untuk pembayaran pelanggan dan dihari ketujuh kesalahan terbanyak dilakukan pada perhitungan pendapatan penjualan sebanyak 3 kali serta 2 kali kesalahan dilakukn pada pemisahan uang laba untuk gaji karyawan.

Begitupun dengan ketepatan waktu yang dihasilkan. Pada kedisiplinan datang ketempat kerja yang sebelumnya terdapat keterlambatan dikisaran 5 hingga 30 menit menjadi hanya terdapat keterlambatan pada hari pertama selama 2 menit saja. Pada pekerjaan selesai tepat waktu yang sebelum pemberian motivasi mengalami keterlambatan di kisaran 5 hingga 30 menit menjadi 2 hingga 10 menit saja. Begitupun laporan keuangan yang terselesaikan yang sebelumnya sebanyak 3 hari belum terselesaikan tepat waktu menjadi 1 hari saja yang belum terselesaikan. Sementara itu pada kuantitas dan efektivitas dapat kita ketahui sama yaitu 2 pekerjaan yang harus diselesaikan oleh bagian keuangan dan di kelola oleh 2 orang yaitu Bapak Edi Koswara dan Ibu Ai Kartinah.

Tabel 7. Kinerja Bagian Administrasi Setelah Diberi Motivasi

Karyawan 2: Administrasi Sebelum Diberi Motivasi									
No	Indikator	Keterangan	Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	10 kali	3 kali	0	5 kali	0	6 kali	10 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	terlambat 10 menit	0%	terlambat 10 menit	terlambat 20 menit	terlambat 10 menit	tepat waktu	Terlambat 10 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	terlambat 30 menit	terlambat 5 menit	terlambat 10 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	terlambat 30 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	belum selesai	belum selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai
Setelah Diberi Motivasi									
No	Indikator	Keterangan	Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	2 kali	0	0	0	0	2 kali	3 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal	3 pekerjaan yaitu mencatat pembuktian manajemen arus kas masuk dan keluar dan pengelolaan modal
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	terlambat 2 menit	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	tepat waktu	terlambat 1 menit	terlambat 10 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	selesai	selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai	2 yaitu Pak Edi dan Bu Ai

Setelah hasil observasi selama 7 hari, dapat diketahui bahwa dengan pemberian motivasi pada karyawan bagian administrasi, tingkat kesalahan menurun dari antara 3 sampai 10 kali menjadi 2 hingga 3 kali. Dimana pada hari pertama kesalahan dilakukan pada pencatatan arus kas masuk sebanyak 2 kali, dihari keenam kesalahan dilakukan pada pencatatan arus kas masuk 1 kali dan pencatatan arus kas keluar 1 kali, serta pada hari ketujuh kesalahan dilakukan pada pencatatan pembuktian sebanyak 3 kali.

Begitupun dengan ketepatan waktu, dimana pada kedisiplinan datang ketempat kerja yang sebelumnya terdapat keterlambatan kisaran 10 hingga 20 menit menjadi selalu tepat waktu. Pada pekerjaan yang harus selesai sebelumnya mengalami keterlambatan kisaran 5 hingga 30 menit menjadi 1 hingga 10 menit saja. Begitupun laporan keuangan yang terselesaikan yang sebelumnya sebanyak 4 hari belum selesai tepat waktu menjadi 2 hari saja yang belum terselesaikan tepat waktu selama observasi lanjutan ini berlangsung. Sementara itu, sama seperti sebelumnya kuantitas dan efektivitas masih dikatakan sama.

Tabel 8. Kinerja Bagian Gudang Setelah Diberi Motivasi

Karyawan 3 : Gudang Sebelum Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	20 kali	5 kali	0	10 kali	6 kali	10 kali	15 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 20 menit	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 20 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 5 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 30 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu
sesudah Diberi motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	5 kali	3 kali	0	0	1 kali	5 kali	7 kali
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan	2 Pekerjaan yaitu menerima barang dari supplier , mengecek dan memindahkan barang dari mobil ke gudang persediaan
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 5 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu	1 orang yaitu Danu

Setelah hasil observasi selama 7 hari, dapat diketahui bahwa dengan memberikan motivasi pada bagian gudang, tingkat kesalahan menurun dari antara 5 sampai 20 kali menjadi 3 sampai 7 kali saja. Dimana pada hari pertama 3 kesalahan didapat dari kekeliruan dalam pengecekan barang. Pada hari kelima kesalahan pada penyusunan barang dan hari ketujuh terbanyak dilakukan dalam pengecekan barang sebanyak 4 kali dan 3 kali kesalahan dalam penyusunan barang.

Pada kedisiplinan datang ketempat kerja yang sebelumnya terdapat keterlambatan dikisaran 10 hingga 20 menit kini selalu datang tepat waktu. Pada pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat waktu sebelumnya mengalami keterlambatan kisaran 5 hingga 30 menit kini hanya 5 hingga 10 menit saja. Sementara pada kuantitas dan efektivitas masih berada pada situasi yang sama.

Karyawan 4: Pramuniaga									
Sebelum Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	15 kali	10 kali	10 kali	5 kali	7 kali	15 kali	20 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas	Cukup puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 30 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 30 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 40 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1
Setelah Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	5 kali	0%	0%	2 kali	0 kali	5 kali	10 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup puas	sangat puas	sangat puas	Cukup puas	sangat puas	Cukup puas	Cukup puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang	3 pekerjaan yaitu pengambilan barang, menunjukkan letak barang dan pengemasan barang
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke tempat kerja	Terlambat 5 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 20 menit	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 5 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1

Tabel 9. Kinerja Pramuniaga Setelah Diberi Motivasi

Setelah hasil observasi selama 7 hari, dapat diketahui bahwa dengan memberikan motivasi pada pramuniaga, tingkat kesalahan menurun dari antara 5 sampai 20 kali menjadi 2 sampai 10 kali saja. Dimana pada hari pertama 4 kesalahan didapat dari kekeliruan pengambilan pesanan pelanggan dan 2 kali kesalahan pengemasan pesanan pelanggan. Pada hari keempat kesalahan pada pengemasan pesanan pelanggan, hari kelima terbanyak dilakukan dalam penunjukkan lokasi barang dan 2 pada pengambilan barang pelanggan serta pada hari ketujuh sebanyak 7 kali kesalahan dalam pengambilan pesanan pelanggan, 2 kali kesalahan pengemasan pesanan pelanggan dan 1 kali kesalahan penunjukkan lokasi barang.

Pada kedisiplinan datang ke tempat kerja yang sebelumnya terdapat keterlambatan dikisaran 5 hingga 10 menit kini hanya sekali terlambat selama 5 menit di hari pertama. Pada pekerjaan yang harus diselesaikan secara tepat waktu sebelumnya mengalami keterlambatan kisaran 10 hingga 40 menit kini hanya 5 hingga 20 menit saja. Sementara pada kuantitas dan efektivitas masih berada pada situasi yang sama.

Tabel 10. Kinerja Kasir Setelah Diberi Motivasi

Karyawan 4 : kasir									
Sebelum Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	3 kali	2 kali	6 kali	1 kali	5 kali	3 kali	7 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas	Cukup Puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke- tempat kerja	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 Menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Terlambat 20 menit	Terlambat 15 menit	Terlambat 30 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	belum selesai	belum selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1
Setelah Diberi Motivasi									
No	Indikator		Hari ke-1	Hari ke-2	Hari ke-3	Hari ke-4	Hari ke-5	Hari ke-6	Hari ke-7
1	Kualitas	Tingkat kesalahan pekerjaan	2 kali	1 kali	0 kali	0 kali	2 kali	0 kali	5 kali
		Tingkat kepuasan pelanggan	Cukup Puas	Cukup Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Cukup Puas	Sangat Puas	Cukup Puas
2	Kuantitas	Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli	4 pekerjaan yaitu melakukan proses penjualan dan pembayaran, mencatat semua transaksi dan melakukan semua proses transaksi pelayanan jual beli
3	Ketepatan waktu	Disiplin datang ke- tempat kerja	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 Menit	Terlambat 20 menit	Terlambat 10 menit	Tepat waktu	Terlambat 10 menit
		Pekerjaan selesai tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Tepat waktu	Terlambat 10 menit	Terlambat 10 menit
		Laporan keuangan terselesaikan	selesai	selesai	selesai	selesai	selesai	belum selesai	belum selesai
4	Efektivitas	Sumber daya yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	1	1	1	1	1

Setelah hasil observasi selama 7 hari, dapat diketahui bahwa dengan memberikan motivasi pada kasir, tingkat kesalahan menurun dari antara 1 hingga 7 kali kesalahan pada observasi awal menjadi 0 hingga 5 kali kesalahan saja pada observasi lanjutan. Dimana pada hari pertama 2 kali kesalahan didapat dari kesalahan pemberian kembalian pelanggan, hari kedua kesalahan didapatkan dari kesalahan menghitung jumlah pembelian pelanggan, hari kelima 1 kesalahan terdapat di pemberian kembalian pelanggan dan 1 kesalahan dari perhitungan jumlah pembelian pelanggan serta hari ketujuh 5 kesalahan sepenuhnya terdapat dari perhitungan jumlah pembelian pelanggan.

Pada kedisiplinan datang tepat waktu masih dirakikan sama namun pada ketepatan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan sebelumnya mengalami keterlambatan kisaran 10 hingga 30 menit dan kini menjadi 10 menit saja di hari keenam dan ketujuh pengamatan. Begitupun dengan laporan keuangan yang terselesaikan sebelumnya mengalami keterlambatan sebanyak 4 kali dari hari pengamatan kini menjadi 2 kali saja mengalami

keterlambatan atau belum terselesaikan. Sementara pada kuantitas dan efektivitas masih berada pada situasi yang sama.

Dan hasil observasi lanjutan pun membuktikan bahwa dengan adanya motivasi, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Angka kesalahan pun menurun serta keefektifan waktu cenderung meningkat seiring berjalannya waktu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi awal, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada toko sembako Blokoneng masih belum maksimal. Hal itu dapat diketahui dengan masih banyaknya kesalahan yang dilakukan dan kurang tepatnya waktu yang ditentukan serta masih terdapatnya beberapa pelanggan yang merasa kurang puas akan kinerja karyawan. Hal itu dapat dipengaruhi karena kurangnya motivasi dari diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dimana sebenarnya pemberian motivasi itu sudah dilakukan pada toko sembako Blokoneng namun masih belum maksimal dalam pemberiannya. Yang hal itu menjadi bahan evaluasi oleh pihak toko dalam melakukan langkah pemberian motivasi tambahan bagi para karyawan. Sementara itu, motivasi yang dibutuhkan oleh para karyawan toko Sembako Blokoneng diantaranya adalah adanya *reward*, suasana dan kondisi tempat kerja yang nyaman, pemberian fasilitas penunjang kemudahan pekerjaan dan pemberian waktu istirahat yang lebih lama. Yang pada tahap ini toko sembako Blokoneng memberikan motivasi kepada karyawan berupa pemberian *reward*, suasana kerja yang nyaman, fasilitas tambahan untuk memudahkan kinerja karyawan serta dukungan motivasi dari owner untuk menyemangati para karyawan. Sehingga hal itupun berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi lanjutan ketika para karyawan telah mendapatkan motivasi dari atasan. Dimana angka kesalahan karyawan menurun serta keefektifan waktu cenderung meningkat seiring berjalannya waktu setelah pemberian motivasi dilaksanakan. Dan hal tersebut harus terus dipertahankan oleh Toko Sembako Blokoneng guna terus meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- Afif, M., & Purwanto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Belanja Hedonis, Gaya Hidup Berbelanja Dan Promosi Penjualan Terhadap Pembelian Impulsif Pada Konsumen Shopee ID. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Alansori, A., & Listiyaningsih, E. (2020). *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghoniya, Nunung, & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*.
- Hamalik, O. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- KBBI. (2024). *Arti Kata Motivasi*. Retrieved from Kamus Besar Bahasa Indonesia: <https://kbbi.web.id/motivasi>
- Khadijah, & BR Purba, N. M. (2020). Analisis Pengelolaan Keuangan pada UMKM di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*.
- Kuswadi. (2005). *Meningkatkan Laba Melalui Pendekatan Akuntansi Keuangan dan Akuntansi Biaya*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.