

**IMPLEMENTASI *WILCOXON SIGNED RANK T TEST* UNTUK
MENGUKUR EFEKTIFITAS KEBIJAKAN *REWARD* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN
DI RESTAURANT SIAP SAJI
(STUDI KASUS : DAERAH BANDUNG)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari
Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

REGINA SALMADINA RAUF

NRP : 153010027



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS PASUNDAN
2019**

**IMPLEMENTASI WILCOXON SIGNED RANK T TEST UNTUK MENGUKUR
EFEKTIFITAS KEBIJAKAN REWARD DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KERJA KARYAWAN
DI RESTAURANT SIAP SAJI
(STUDI KASUS : DAERAH BANDUNG)**

Oleh

REGINA SALMADINA RAUF

NRP : 153010027

ABSTRAK

Sebagai salah satu cabang restoran siap saji ternama yang ada di Indonesia, PT. X Burger Indonesia memiliki beberapa outlet yang memiliki target penjualan yang cukup tinggi. Perusahaan ini mengembangkan bisnis industri makanan siap saji dan memiliki tingkat konsumtif yang tinggi dikalangan masyarakat Indonesia. Tugas Akhir ini berjudul Implementasi Wilcoxon Signed Rank T Test untuk mengukur efektifitas kebijakan Reward dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan di restaurant siap saji. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja yang maksimal dari bawahan atau karyawan yang dinaunginya tersebut. Dan seberapa besar usaha kerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja kerja yang lebih baik. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan kasir di salah satu outlet restaurant siap saji PT. X Burger Indonesia yang berlokasi di Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan studi kasus. Analisis data yang digunakan adalah analisis verifikatif datamelalui perhitungan rata-rata dengan bantuan SPSS release 24 for Windows. Dengan teknik pengujian hipotesis yaitu Wilcoxon Signed Rank T Test. Berdasarkan hasil penelitian rekapitulasi rata-rata sebelum dan sesudah pemberian reward peningkatan kinerja kerja karyawan, kinerja karyawan meningkat menjadi lebih baik setelah pemberian reward. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebanyak 122 data maka diperoleh hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara reward dengan peningkatan kinerja kerja karyawan setelah dilakukan pemberian dengan rata-rata target sales sebelum pemberian reward 70,9672 dan meningkat setelah pemberian reward menjadi 181,8197. Maka dari itu, dapat dibuktikan bahwa Reward memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di restaurant siap saji.

Kata Kunci : Efektivitas, Reward, Kinerja

HIERARCHY DISTRIBUTION DEVELOPMENT MODEL FOR FOOD PRIMARY COMMODITIES DISTRIBUTION STRUCTURE (CASE STUDY : WEST JAVA)

REGINA SALMADINA RAUF
NRP : 153010027

ABSTRACT

As one of the well-known fast-food restaurant branches in Indonesia, PT. X Burger Indonesia has several outlets that have quite high sales targets. The company is developing a fast food industry business and has a high level of consumption among the people of Indonesia. This Final Project is titled Implementation of the Wilcoxon Signed Rank T Test to measure the effectiveness of the Reward policy in improving employee work performance in fast food restaurants. The purpose of this study is how a leader can improve the maximum performance of subordinates or employees who support it. And how much effort the work of employees to be able to achieve better work performance. Subjects in this study were employees with cashier positions at one of the fast food restaurant outlets of PT. X Burger Indonesia located in Bandung. The method used in this research is descriptive analysis method with a case study approach. Analysis of the data used is the verification of data analysis through average calculation with the help of SPSS release 24 for Windows. With the hypothesis testing technique that is Wilcoxon Signed Rank T Test. Based on the results of the recapitulation research, the average before and after the giving of rewards increased employee work performance, employee performance improved for the better after giving rewards. Based on the analysis of data that has been done as many as 122 data, the research results show there is an influence between the reward with an increase in employee performance after giving the average sales target before giving a reward of 70.9672 and increasing after giving a reward to 181.8197. Therefore, it can be proven that rewards have a significant influence on the work performance of employees in fast food restaurants.

Keywords : Efektiviti, Reward, Performansi



**IMPLEMENTASI *WILCOXON SIGNED RANK T TEST* UNTUK MENGUKUR
EFEKTIFITAS KEBIJAKAN *REWARD* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KERJA KARYAWAN
DI RESTAURANT SIAP SAJI
(STUDI KASUS : DAERAH BANDUNG)**

Oleh

Regina Salmadina Rauf
NRP : 153010027

Menyetujui

Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Ir. H. A. Syakur Amin, M.Eng)

(Dr. Ir. Riza Fathoni Ishak, MT)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Ir. Toto Ramadhan, MT)

PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir Sarjana yang tidak dipublikasikan terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Pasundan, dan terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada pengarang dengan mengikuti aturan HaKI yang berlaku di Universitas Pasundan. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan hanya dapat dilakukan seizin pengarang dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Memperbanyak atau menerbitkan sebagian atau seluruh Tugas Akhir haruslah seizin Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pasundan.



PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa Judul Tugas Akhir :

**IMPLEMENTASI *WILCOXON SIGNED RANK T TEST* UNTUK MENGUKUR
EFEKTIFITAS KEBIJAKAN *REWARD* DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KERJA KARYAWAN
DI RESTAURANT SIAP SAJI
(STUDI KASUS : DAERAH BANDUNG)**

Adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang masing-masing disebutkan sumbernya dengan cara penulisan referensi yang sesuai. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan kenyataan maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Bandung,

Meterai 6000

Regina Salmadina Rauf
NRP : 153010027

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Tugas Akhir dengan judul “Implementasi *Wilcoxon Signed Rank T Test* untuk mengukur efektifitas kebijakan *Reward* dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan di restaurant siap saji Bandung” yang disusun sebagai persyaratan untuk memenuhi persyaratan Ujian Sidang Sarjana Program Teknik Industri.

Pada penyusunan laporan Tugas Akhir ini, tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi, namun atas ijin dan ridho Allah SWT dan berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya laporan ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kepada keluarga khususnya orang tua penulis, terima kasih atas segala motivasinya baik dalam segi moril maupun materiil.
2. Bapak Dr. Ir. H. Abdussy Syakur Amin, M.Eng., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, pengarahan serta bimbingannya selama penyusunan laporan tugas akhir.
3. Bapak Dr. Ir. Riza Fathoni Ishak, MT., selaku dosen penelaah yang telah memberikan pengarahan serta bimbingannya selama penyusunan Laporan Tugas Akhir.
4. Bapak Arief, selaku pembimbing lapangan di perusahaan yang telah membimbing dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir.

Semoga penyusunan laporan ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan juga orang lain, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, September 2019

(Regina Salmadina Rauf)

LEMBAR PENGESAHAN	i
ABSTRAKSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	<u>I-1</u>
<u>I.1 Latar Belakang Masalah.....</u>	<u>I-1</u>
<u>I.2 Rumusan Masalah.....</u>	<u>I-5</u>
<u>I.3 Tujuan Penelitian</u>	<u>I-5</u>
<u>I.4 Pembatasan Masalah</u>	<u>I-6</u>
<u>I.5 Lokasi Penelitian</u>	<u>I-6</u>
<u>I.6 Sistematika Penulisan Laporan.....</u>	<u>I-7</u>
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	II-1
II.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	II-1
II.2 <i>Reward</i>	II-3
II.2.1 Pengertian <i>reward</i>	II-3
II.2.2 Jenis <i>reward</i>	II-4
II.2.3 Tujuan <i>reward</i>	II-4
II.3 Definisi Kinerja.....	II-5
II.3.1 Pengukuran Kinerja.....	II-6
II.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja	II-6
II.3.3 Unsur-unsur Kinerja.....	II-7
II.3.4 Metode Penilaian Kinerja.....	II-8
II.4 Efektivitas.....	II-10
II.5 Hubungan Antara <i>Reward</i> dengan Kinerja	II-11
II.6 Uji Statistik Dalam Analisis Hubungan.....	II-11
II.6.1 Uji Statistik Parametrik	II-12

II.6.2	Uji Statistik Non Parametrik	II-12
II.7	Uji Kecukupan Data	II-15
II.8	Uji Normalitas.....	II-16
II.9	Uji Beda Dua Sampel Berpasangan (Paired Sample t Test).....	II-17
II.10	Uji Peringkat Bertanda Wilcoxon (<i>Wilcoxon Signed Rank Test</i>)....	II-20
II.11	Penelitian Terdahulu	II-20
BAB III USULAN PEMECAHAN MASALAH.....		III-1
III.1	Model Pemecahan Masalah	III-1
III.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	III-1
III.2.1	Variabel Penelitian.....	III-1
III.3	Penentuan Alat dan Teknik Pengumpulan Data	III-2
III.3.1	Teknik Pengumpulan Data.....	III-2
III.3.2	Penentuan Sampel Penelitian	III-3
III.3.3	Metode Analisis Data	III-3
III.3.3.1	Uji Kecukupan data	III-4
III.3.3.2	Uji Normalitas.....	III-5
III.4	Pengujian Hipotesis	III-6
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....		IV-1
IV.1	Pengumpulan Data	IV-1
IV.1.1	Proses <i>Sampling Target Sales</i> Sebelum Pemberian <i>Reward</i>	IV-1
IV.1.2	Proses <i>Sampling Target Sales</i> Sesudah Pemberian <i>Reward</i>	IV-1
IV.2	Uji Kecukupan Data	IV-2
IV.3	Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas).....	IV-2
IV.3.1	Uji Normalitas pada data <i>Target Sales</i> Sebelum Pemberian <i>Reward</i>	IV-3
IV.3.2	Uji Normalitas pada data <i>Target Sales</i> Sesudah Pemberian <i>Reward</i>	IV-5
IV.4	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji <i>Wilcoxon Signed Rank t Test</i>)	IV-9
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN		V-1
5.1	Hasil Penelitian	V-1
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		VI-1

6.1 KesimpulanVI-1
6.2 SaranVI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



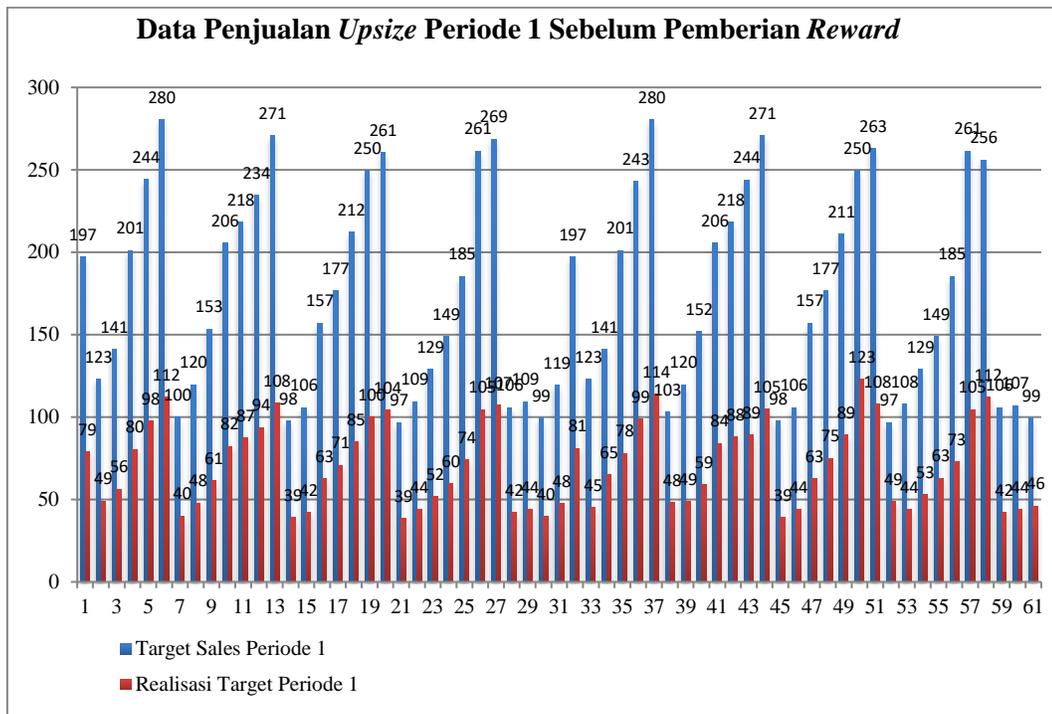
BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan, maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia (karyawan).

Burger King memiliki penjualan produk utama yaitu burger dengan paket kentang sekaligus minuman dan penjualan produk tambahan yaitu *Upsize*. Dalam artian *Upsize* pada Burger King merupakan penambahan ukuran dari kentang dan minum dari ukuran *Medium* menjadi *Large*. Tujuan dari *Upsize* tersebut yaitu agar konsumen menjadi lebih puas dengan produk dan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih . Namun akhir-akhir ini penjualan menurun dan target *upsized* banyak yang tidak tercapai. Sehingga profit perusahaan pun ikut menurun. Maka dari itu, perlu dilakukan suatu upaya untuk memacu kinerja karyawan menjadi lebih meningkat. Peneliti melakukan beberapa pengamatan terhadap target penjualan *upsized* sebelum dilakukan pemberian *Reward* periode pertama. Berikut merupakan grafik hasil observasi dari target penjualan *upsized* sebelum dilakukan pemberian *Reward* periode pertama selama 61 kali pengamatan Burger King Bandung:



Gambar 1.1 Data Penjualan *Upsize* Periode 1 Sebelum Pemberian *Reward*

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani perusahaan (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966) . Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di perusahaan - perusahaan karena beberapa alasan. Pertama, karyawan di perusahaan sering menemui prasangka buruk,

yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2005) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (Weick, 1984). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan – tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan kembali fokus target yang harus dicapai seorang karyawan yang menjadikan mereka yakin telah mencapai target. Setelah karyawan mencapai target tersebut, baiknya pihak perusahaan melakukan pemberian umpan balik atau biasa disebut penghargaan (*Reward*). Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa *Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa semangat, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki semangat dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu

organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (Umam, 2010). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemah dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Maka dari itu, kinerja individu seorang karyawan merupakan aspek penting bagi sebuah perusahaan karena kinerja yang baik dari para karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Banyak aspek yang dapat dilihat untuk mengetahui bagaimana kinerja kerja karyawan sebuah *restaurant* cepat saji dalam beberapa waktu terakhir, salah satunya dengan melihat perbandingan target dan realisasinya.

Adapun penelitian terdahulu yang serupa dengan studi kasus ini yaitu Penelitian "Pengaruh *Games Memorize Card* terhadap Hasil Belajar Siswa pada Operasi Hitung Bilangan" oleh Detta Anastasya dalam jurnal (2015) menjelaskan bahwa tujuan penelitian untuk melihat perbedaan hasil belajar siswa sebelum dan sesudah penggunaan *Games Memorize Card* serta pengaruh *Games Memorize Card* terhadap hasil belajar siswa. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling. Penelitian ini merupakan penelitian pra-eksperimen dengan menggunakan *one group pretest-posttest design*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa tes. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji Wilcoxon dan menghitung nilai N-Gain. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa penggunaan *Games Memorize Card* mampu meningkatkan hasil belajar siswa kelas III SD pada operasi hitung bilangan.

Berdasarkan pengertian – pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Pada penelitian ini peneliti membuat kerangka konseptual penelitian yang dimaksudkan agar nantinya lebih sistematis dan terarah. Dalam rancangan penelitian ini untuk melihat pengaruh *Reward* terhadap kinerja kerja karyawan Burger King Bandung. Berdasarkan hasil observasi, latar belakang masalah, studi pustaka serta penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa antara pemberian *Reward* dan kinerja memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Efektivitas Penggunaan *Reward* Untuk Meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan Pada Restaurant Siap Saji Bandung**”

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa persaingan dilingkungan perusahaan yang semakin ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan kinerja yang maksimal dari karyawan agar mencapai produktifitas kerja yang baik. maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Restaurant Fast Food* Bandung?
2. Apakah Target perusahaan tercapai setelah dilakukan pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan *Restaurant Fast Food* Bandung?
3. Bagaimana Perbedaan yang terjadi antara Sebelum dan sesudah pemberian *Reward* terhadap variabel kinerja karyawan *Restaurant Fast Food* Bandung?.

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Sebagai penambahan ilmu khususnya untuk peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. Untuk mengukur pengaruh pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan *Restaurant Fast Food* Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *Reward* terhadap kinerja karyawan *Restaurant Fast Food* Bandung.
4. Untuk membantu meningkatkan tujuan perusahaan agar tercapai serta berdampak positif terhadap profitabilitas dan kemajuan perusahaan.
5. Sebagai masukan untuk perusahaan yaitu PT. Sari Burger Indonesia guna meningkatkan kinerja karyawannya.

I.4 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini difokuskan pada:

1. Variabel yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan hanya pada penggunaan *Reward*.
2. Penelitian dilakukan di *Restaurant Fast Food* Burger King Ciwalk Bandung.
3. Hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data dan informasi yang didapat dari wawancara, observasi dan studi literatur.

I.5 Lokasi Penelitian

1. Lokasi penelitian dilaksanakan di *Restaurant Fast Food* Burger King Ciwalk jalan Cihampelas Walk No.160, Cipaganti, Kecamatan Coblong, Kota Bandung.

I.6 Sistematika Penulisan Laporan

Secara garis besar penulisan ini terdiri dari 6 bab, dimana masing-masing dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

pada bab ini memaparkan tentang gambaran secara garis besar mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan pemecahan masalah, pembatasan masalah, lokasi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori Dan Tinjauan Pustaka

Pada bab ini memaparkan tentang teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas yang diperoleh dari informasi-informasi yang tersedia dengan tujuan agar mempermudah peneliti dalam melakukan pembahasan dan analisa terhadap masalah yang akan dijadikan objek penelitian ini.

BAB III Usulan Pemecahan Masalah

Pada bab ini memaparkan tentang penjelasan mengenai model dan langkah-langkah pemecahan masalah dalam melakukan penyusunan laporan Tugas Akhir yang disajikan dalam bentuk *Flowchart* dan deskripsi pemecahan masalah.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada bab ini memaparkan tentang uraian keterangan mengenai *Restaurant Fast Food Burger King*, yang merupakan tempat dimana penulis melakukan penelitian, serta perhitungan atau pengolahan data dan perbandingan terhadap data-data yang telah ada tersebut.

BAB V Analisa dan Pembahasan

Pada bab ini memaparkan tentang analisa dan hasil pembahasan terhadap data-data yang telah ada tersebut.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini memaparkan tentang rangkuman secara keseluruhan dari hasil penelitian dan memiliki beberapa masukan serta saran untuk perusahaan di *Restaurant Fast Food Burger King Ciwalk Bandung*.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Johar Arifin. 2017. *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Siswanto Sastrohadwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Suharsimi Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2003. *Statistika untuk penelitian*, Cetakan kelima, Alfabeta. Bandung.

Pustaka dari Situs Internet :

https://www.academia.edu/10385700/TEORI_REWARD,

Download(diturunkan/diunduh) pada 13 Juni 2019.

<http://repository.unpas.ac.id/28823/4/BAB%20II.pdf>

Download(diturunkan/diunduh) pada 14 Juni 2019.

http://repository.upi.edu/5934/6/S_JEP_0902378_Chapter3.pdf

Download(diturunkan/diunduh) pada 15 Juni 2019.

<http://docplayer.info/48539609-Bab-3-metode-pemecahan-masalah.html>

Download(diturunkan/diunduh) pada 22 Juni 2019.

<https://www.coursehero.com/file/p27rrsp/Unsur-unsur-yang-digunakan-dalam-penilaian-kinerja-karyawan-1-Menurut-Hasibun/>

Download(diturunkan/diunduh) pada 24 Juni 2019.

<http://beta.lecture.ub.ac.id/files/2014/01/ANALISISHUB-KORELASI-CSQUARE.pdf>

Download(diturunkan/diunduh) pada 01 Juli 2019.

<https://alvinburhani.wordpress.com/2015/12/01/pengujian-data/>

Download(diturunkan/diunduh) pada 01 Juli 2019.

<https://teorionline.wordpress.com/2011/02/24/paired-sample-t-test-uji-beda-dua-sampel-berpasangan/> (Download(diturunkan/diunduh) pada 12 Juli 2019.)



