

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan pada zaman globalisasi seperti saat ini terasa sangat cepat tidak terkecuali dalam perekonomian, di mana persaingan dunia usaha semakin ketat dan kompetitif, karena itu setiap perusahaan dituntut agar mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu dari sumber daya yang memiliki peranan paling penting dalam menunjang keberlangsungan hidup serta perkembangan suatu usaha adalah sumber daya manusia, yaitu tenaga kerja atau karyawan

Karyawan adalah penggerak utama operasional perusahaan dalam menghasilkan barang/jasa untuk para konsumen, kualitas barang/jasa yang dihasilkan tentu saja tergantung pada kemampuan dan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pentingnya peranan dari karyawan mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, karena setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam melaksanakan pekerjaan dan pada akhirnya memberikan dampak positif yang menguntungkan perusahaan, oleh karena itu tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan harus senantiasa terjaga.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam

jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya Menurut Mangkunegara (2016: 9). Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai didalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi

salah satu hal yang mencerminkan dari ketidak berhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Usaha yang paling banyak diminati masyarakat kota Bandung salah satunya yaitu usaha Cafe. Banyaknya usaha café yang bermunculan di Kota Bandung sekaligus membuka peluang lapangan kerja, manajemen perlu lebih selektif dalam pemilihan tenaga kerja, demikian pula tenaga kerja perlu memilih perusahaan yang memperhatikan kinerjanya.

Tahun 2020 merupakan tahun tersebarnya pandemi COVID-19 yang memberi dampak terhadap perekonomian dunia. COVID-19 merupakan penyakit jenis coronavirus CoV-2, yang menimbulkan gejala gangguan pernafasan. Penyakit COVID-19 dapat menular melalui kontak dan percikan cairan. Pada tanggal 30 Januari 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai Public Health Emergency of International Concern (World Health Organization, 2020).

Karakteristik dari penyakit COVID-19 adalah mudahnya untuk menular. Pemerintah di berbagai negara mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengurangi penyebaran COVID-19. Indonesia melakukan sejumlah tindakan mengurangi penyebaran virus yakni dengan memberlakukan libur kerja, pembatasan pertemuan besar pembatas perjalanan dan lainnya. Salah satu upaya pemerintah dalam menangani pandemi ini adalah melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang secara efektif berlangsung pada tanggal 13 April 2020, guna untuk mencegah semakin menyebarnya virus Cov-2 yang masuk ke dalam Indonesia. Penerapan strategi ini melalui persetujuan pemerintah daerah ke pemerintah pusat. (Kompas, 2020)

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 yang ditetapkan pada tanggal 3 April 2020 di Jakarta, menjelaskan pedoman pembatasan sosial berskala besar dalam penanganan Coronavirus Disease 2019. Bisnis terpaksa menutup sementara usahanya akibat kebijakan pemerintah tersebut. Oleh karena itu, pemasukan perusahaan menurun akibat kurangnya aktifitas dalam penjualan. Pandemi COVID-19 ini mengakibatkan menurunnya perekonomian dunia termasuk juga dengan perekonomian di Indonesia. (Bank Indonesia, 2020).

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mengeluarkan data tanggal 16 April yang menunjukkan sebanyak 2.768 usaha pariwisata termasuk hotel dan destinasi wisata seluruh Jawa Barat ditutup akibat COVID-19. Akibatnya sekitar 33.084 tenaga kerja kehilangan mata pencaharian. Dari data tersebut, pandemi COVID-19 berdampak pada sektor pariwisata termasuk UMKM yang terkait langsung (seperti restoran, kafe, akomodasi, dan tempat hiburan), dan yang tidak terkait langsung seperti UMKM pemasok (bahan makann, minuman dan berbagai macam keperluan restoran) dan UMKM di bidang jasa (seperti penyewa mobil, motor, serta agen perjalanan; dan lain-lain) melewati kebijakan seperti pembatasan sosial berskala besar, pengentian sementara penerbangan antar negara dan pengentian sementara kegiatan usaha di sektor yang tidak terkait dengan kebutuhan pokok (Tulus Tambunan, 2020).

Riset Mandiri Institute pada bulan Oktober 2020 terhadap kunjungan restoran menunjukkan angka kunjungan restoran di Bandung mengalami penurunan sebesar lima puluh empat persen (54%) pada September dan menjadi empat puluh empat persen (44%) pada bulan Oktober. Pada pelaksanaan PSBB

jilid II, kunjungan restoran pada 9-13 Oktober terdapat pada angka lima puluh empat persen (54%) dan kemudian mengalami penurunan menjadi Sembilan belas persen (19%) pada 17-20 September.

**Tabel 1. 1**  
**Persentase Pemasukan Masa Triwulan Tiga 2019**

Lapangan Usaha	<i>q-to-q</i>			<i>y-on-y</i>		
	III-2019	II-2020	III-2020	III-2019	II-2020	III-2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Penyediaan Akomodasi dan Makanan Minuman	1,56	-22,31	14,79	5,41	-22,02	-11,86
Keterangan: <i>q-to-q</i> : PDB atas dasar harga konstan pada suatu triwulan dibandingkan dengan triwulan sebelumnya. <i>y-on-y</i> : PDB atas dasar harga konstan pada suatu triwulan dibandingkan dengan triwulan yang sama tahun sebelumnya.						

Sumber: Hasil Olah Data Badan Pusat Statistika (2020)

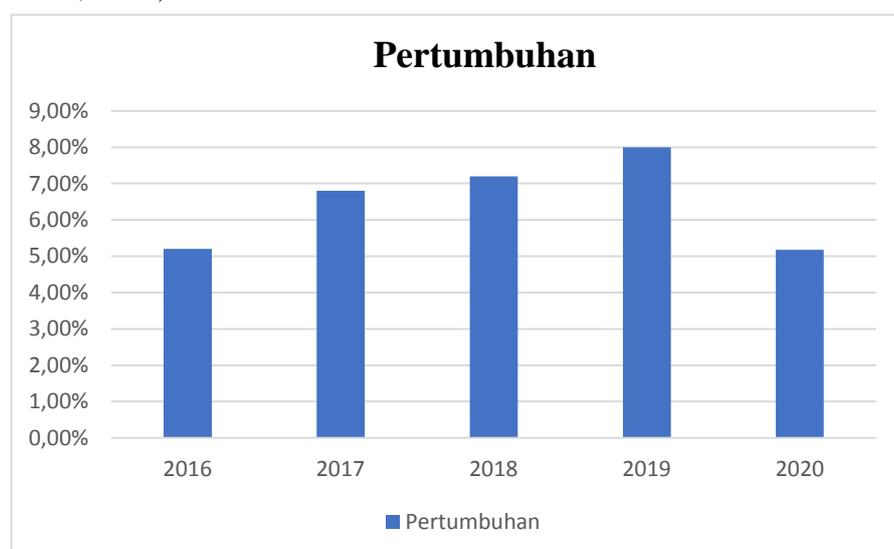
Industri penyediaan akomodasi dan makanan minuman mengalami kenaikan dan penurunan pemasukan dalam bentuk persentase sesuai dengan tabel diatas. Hal ini menunjukkan tidak stabilnya perekonomian Indonesia semenjak masuknya pandemi COVID-19 dari triwulan tiga tahun 2019 hingga triwulan tiga 2020.

Badan Pusat Statistik melakukan survei dampak COVID-19 terhadap Pelaku Usaha pada 10-26 Juli dimana hasilnya menunjukkan kemerosotan pendapatan hingga 84% kepada pelaku Usaha Menengah Kecil (UMK) di tengah pandemi virus corona. Survei ini diikuti oleh 24.558 pelaku usaha, terdiri dari 6.821 Usaha Menengah Bawah (UMB), 25.256 Usaha Menengah Kecil (UMK),

dan 2.482 usaha pertanian. Laporan rinci hasil survei BPS menunjukkan penurunan sektor akomodasi dan makanan minuman dimana 92,47% pelaku usaha amblas pendapatannya saat pandemi corona (CNN Indonesia, 2020).

Sebagai salah satu bagian dari sektor akomodasi dan makanan minuman, kedai kopi atau coffee shop juga mengalami penurunan pendapatan dalam situasi pandemi. Tahun 2020 merupakan tahun yang tidak mudah bagi pengusaha industri kopi, termasuk 25 juta petani kecil yang menanam 80% dari seluruh kopi di dunia. 125 juta orang bergantung pada kopi dimana barista dan pemilik kedai kopi yang terpaksa menutup usaha mereka karena pemberlakuan PSBB (BBC, 2020).

Menteri Perindustrian, Agus Gumiwang Kartasasmita menyebutkan bahwa COVID-19 memukul perekonomian Indonesia termasuk industri kecil dan menengah di bidang kopi. Penurunan penjualan yang dirasakan dari lima puluh persen (50%) hingga Sembilan puluh persen (90%). Hal ini diakibatkan karena pembatasan ruang gerak. Keterbatasan tersebut erubah pola konsumsi masyarakat (Jawa Post, 2020).



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung tahun 2020. Keterangan sampai dengan kuartal II tahun 2020 karena pandemi

### **Gambar 1. 1**

#### **Pertumbuhan Usaha Makanan Dan Minuman di Kota Bandung**

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwa pertumbuhan usaha makanan dan minuman di kota Bandung mengalami penurunan di tahun 2020 dimana di tahun 2019 total pertumbuhan di angka 8% dan turun menjadi 5.18% di tahun 2020. Penurunan pertumbuhan usaha makanan dan minuman di kota Bandung bisa terjadi dikarenakan masa pandemi COVID-19.

COVID-19 mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di salah satunya usaha di bidang kuliner. Hal ini diperkuat berdasarkan ranking review pelanggan yang menunjukkan tujuh besar peringkat cafe di Bandung periode 2020:

**Tabel 1. 2**

#### **Rating Review pelanggan**

<b>No</b>	<b>Nama Cafe</b>	<b>Rating</b>
1	Seca Semi Cafe	4.12
2	Jadid Coffee	4.03
3	Armor Kopi Leuit	3.99
4	Roempi Coffee	3.97
5	Roti Gempol	3.92
6	Cafe D'Pakar	3.88
7	Warunk Upnormal	3.80

Sumber : Pergikuliner.com

Hasil dari pengelompokan ranking pada tabel 1.3 diatas diperoleh data bahwa Seca Semi Cafe menempati urutan pertama sebagai best rating cafe kota Bandung periode 2020 dan Warunk Upnormal menempati urutan ke tujuh meski menjadi cafe yang familiar dikalangan masyarakat kota Bandung.

Warunk Upnormal merupakan warung yang dimodifikasi sedemikian rupa untuk para anak muda yang memiliki harga terjangkau, warunk upnormal berawal beridiri pada Juni 2014 yang di dirikan oleh Rex Marindo. Sesuai dengan namanya “Upnormal” warung ini menyajikan varian menu diatas rata-rata baik dari sisi penyajian, harga maupun pelayanannya. Warunk Upnormal memiliki slogan yaitu “Pelopor Indomie Kekinian”, dengan sajian topping yang lebih dari 20 dan menjadi menu andalan di Warunk Upnormal.

Warunk Upnormal menjawab kegelisahan dari para pelanggan warkop indomie yang mana panas karena tidak ada ac, kurang luasnya tempat duduk, tidak ada wifi maupun tv. Warunk Upnormal tidak hanya memberikan nuansa modern pada konsep warkop indomie namun lebih ke tingkat kenyamanan konsumen. Dalam meningkatkan pengalaman konsumen, Warunk Upnormal menyediakan beragam permainan diantaranya Uno, Don't Take Buster's Bones, Ular Tangga, Kartu Remi, Scrabble, Monopoli, Uno Stacko, Jenggo, Pie Face, dan lainnya agar konsumen dapat bebas bermain sambil menunggu atau menyantap hidangan. Keberhasilan dari suatu usaha yaitu mengedepankan dan memahami apa yang diinginkan oleh konsumen.

Tahun 2020 adalah tahun yang berat didunia bisnis salah satunya bisnis kuliner. Warunk upnormal yang biasa ramai pengunjung dan membuka outlet nya 24 jam kini harus mengurangi jam operasional kerja dan juga mengurangi fasilitas yang mereka unggulkan seperti dine in dan hanya bisa take away. COVID-19 ini juga bukan hanya memberikan dampak pengurangan jam operasional tetapi bahkan membuat beberapa outlet upnormal tutup sementara karena kurang nya

pendapatan dan beberapa karyawan harus di rumahkan. Karyawan yang masih bekerja saat ini juga mengalami penurunan kinerja.

Penurunan kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi yang dimana akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Tetapi pada kenyataanya kinerja karyawan di Warunk Upnormal ini bisa dikatakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 kinerja karyawan mengalami penurunan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Kinerja Karyawan Warunk Upnormal 2016-2019**

Penilaian	Bobot (%)	2016		2017		2018		2019	
		Nilai	Skor (%)						
Kualitas	20	83	16,6	85	17	82	16,4	78	15,6
Kuantitas	20	85	17	87	17,4	80	16	80	16
Ketepatan Waktu	20	78	15,6	80	16	75	15	73	14,6
Efektivitas	20	80	16	83	16,6	80	16	80	16
Kemandirian	20	77	15,4	82	16,4	80	16	80	16
<b>Jumlah</b>			<b>80,6</b>		<b>83,4</b>		<b>79,4</b>		<b>78,2</b>

Sumber: Personalia Warunk Upnormal

**Keterangan:**

Sangat Baik = 90% - 100%

Baik = 80% - 89,9%

Kurang Baik = 60% - 79,9%

Buruk = 40% - 59,9%

Sangat Buruk =  $\leq$  39,9%

Tabel 1.3 diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan Warunk Upnormal menunjukkan penurunan dari tahun 2018-2019, yaitu pada tahun 2018 sebesar 79,4% dan tahun 2019 sebesar 78,2%. Pada dua tahun terakhir yakni Tahun 2018 dan Tahun 2019 penilaian yang menunjukkan penurunan adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu. Penilaian kualitas kerja mengalami penurunan dilihat dari nilai Tahun 2018 sebesar 82 dan Tahun 2019 sebesar 78, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang kurang teliti dan kurang rapih dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga masih banyak kesalahan dalam pembuatan laporan. Penilaian ketepatan waktu mengalami penurunan dilihat dari nilai Tahun 2018 sebesar 75 dan Tahun 2019 sebesar 73, hal ini dikarenakan karyawan yang sering datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga membuat pekerjaan agak sedikit terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Warunk Upnormal masih belum optimal atau belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 100%. Untuk memperkuat data sebelumnya maka peneliti melakukan pra survei terlebih dahulu kepada 30 karyawan di Warunk Upnormal, sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**

**Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan di Warunk Upnormal**

No	Dimensi	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total Skor	Rata Rata
----	---------	----------	---------	---------	--------	---------	---------------	--------------

1	Kuantitas	3	5	14	6	2	89	2,96
2	Kualitas	4	6	10	4	6	92	3,06
3	Kehadiran	2	9	12	3	4	88	2,93
4	Tanggung Jawab	0	4	16	8	2	98	3,26
5	Kerja sama	1	6	11	6	6	100	3,33
<b>Jumlah Rata-Rata = 3,11</b>								
<b>Jumlah Responden = 30, Jumlah Dimensi = 5</b>								
<b>Jumlah Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</b>								

Sumber: Hasil Kuesioner Pendahuluan Warunk Upnormal

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata total kinerja karyawan yang ada di Warunk Upnormal yaitu 3,11 Berdasarkan Wawancara, rendahnya kinerja karyawan di Warunk Upnormal Bandung disebabkan dari kurangnya Kuantitas karyawan pada hasil kerja yang mereka kerjakan dan dalam ketelitian pegawai mengerjakan suatu tugas masih belum memenuhi harapan atau standar perusahaan dan kehadiran karyawan pada tahun 2019 kurang baik. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Penulis melakukan Pra-survey terhadap 30 orang pegawai Warunk Upnormal Bandung dan pengukurannya menggunakan 7 variabel bebas yang berpengaruh terhadap karyawan. Adapun penulis melakukan pra-survey yaitu untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**Pada Warunk Upnormal Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Gaji	1	1	8	16	4	111	3,7
	Bonus	0	3	7	13	7	114	3,8
	Tunjangan	0	3	14	10	3	103	3,43
	Penghargaan	0	2	11	16	1	108	3,6
	Fasilitas	2	2	8	15	3	105	3,5
Skor Rata-rata Kompensasi								3,6
Motivasi	<i>Need of Achievement</i>	1	8	11	9	1	91	3,03
	<i>Need of Affiliation</i>	1	3	16	6	4	99	3,3
	<i>Need of Power</i>	0	3	14	10	3	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi								3,25
Pelatihan	Insruktur	2	1	12	10	5	105	3,5
	Peserta	3	1	7	13	6	108	3,6
	Materi	1	3	14	11	1	98	3,27
	Metode	2	4	8	10	6	104	3,46
	Tujuan	5	1	7	15	2	98	3,26
Skor Rata-rata Pelatihan								3,45
Komite Organisasi	Komitmen Afektif	1	5	3	15	6	110	3,66
	Komitmen Berkelanjutan	3	4	2	14	7	108	3,6
	Komitmen Normatif	5	6	9	10	3	99	3,3
Skor Rata-rata Komite Organisasi								3,52
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	3	3	9	7	8	104	3,46
	Tuntutan Tugas	3	2	12	6	7	102	3,4

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,43
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	2	4	13	7	4	97	3,23
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	0	1	18	9	2	102	3,4
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	1	4	19	6	0	96	3,2
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,37
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	4	2	8	10	6	102	3,4
	Lingkungan Non Fisik	1	3	7	16	3	107	3,57
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,49
Mean = Jumlah Skor: Jumlah Karyawan (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean: Jumlah Pernyataan								

Sumber: data diolah penulis

Hasil pra-survei yang ditunjukkan pada Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terdapat tujuh variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di Warunk Upnormal beserta rata-rata skornya yaitu: Motivasi dengan skor 3,25, Disiplin kerja dengan skor 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan di Warunk Upnormal diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan dan kurangnya motivasi dari karyawan untuk bekerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membutuhkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan terciptanya disiplin kerja yang maksimal maka tidak akan ada waktu dan tenaga yang terbuang dengan percuma. Hal ini akan menciptakan keefektifan dalam bekerja dan pekerjaan pun akan lebih efisien tentunya dalam hal pencapaian tujuan pun akan terlaksana dengan cepat. Manfaat disiplin sangat besar bagi setiap organisasi terutama dalam menunjang kelancaran dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi agar pencapaian tujuan sebuah organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Hal ini diungkapkan Edy Sutrisno (2016:86),

menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Bila disiplin kerja tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan disiplin kerja di Warunk Upnormal sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan Warunk Upnormal**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	1	4	19	6	0	96	3,2
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	0	1	18	9	2	102	3,4
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja	2	4	13	7	4	97	3,23
<b>Skor Rata-rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,37</b>

Sumber: Hasil olah data peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat di lihat bahwa tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja yang ada di Warunk Upnormal mendapatkan rata-rata kurang baik menurut garis kontinum yang dimana rata-rata keseluruhan 3,37. Terdapat dua

dimensi yang nilainya di bawah rata-rata yaitu taat terhadap aturan waktu mendapatkan rata-rata sebesar 3,2 dan taat terhadap peraturan perusahaan.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Sebelumnya peneliti mendapatkan informasi dari pihak hrd yang di mana mereka menyatakan bahwa selama empat bulan terakhir di tahun 2019 banyak karyawan yang datang terlambat. Selain itu juga beberapa karyawan menyatakan bahwa sanksi terhadap karyawan yang terlambat tidak terlalu serius.

Berikut data rekapitulasi absensi seluruh karyawan pada Warunk Upnormal selama empat bulan terakhir pada Tahun 2019 yang berjumlah 60 karyawan untuk menunjang kelengkapan data dalam melakukan analisis.

**Tabel 1. 7**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan di Warunk Upnormal**

<b>Bulan</b>	<b>Keterangan</b>					<b>Jumlah Absensi Karyawan</b>	
	<b>Alpa</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Izin</b>	<b>Sakit</b>	<b>Cuti</b>	<b>Karyawan Absen</b>	<b>Presentase</b>
September	0	8	4	7	1	20	33%
Oktober	1	11	7	2	0	21	35%
November	0	9	2	5	3	19	31,6%

Desember	0	13	14	1	1	29	48%
$\text{Persentase} = \text{Jumlah karyawan absen} : \text{Jumlah karyawan} \times 100\%$							

Sumber: Warunk Upnormal 2020

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di Perusahaan Warunk Upnormal hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya naik. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan Izin. Tingginya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan yang mangkir, pencapaian kedisiplinan pegawai masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran. Penerapan disiplin disebuah organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala

peraturan yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik adalah faktor motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi pegawai dalam berprestasi. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun berdasarkan wawancara dan penyebaran kuesioner yang penulis temukan bahwa permasalahan adalah pada penerapan disiplin kerja dan motivasi.

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Prasurvey Motivasi Karyawan Warunk Upnormal**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi	<i>Need of Achievement</i>	1	8	11	9	1	91	3,03
	<i>Need of Affiliation</i>	1	3	16	6	4	99	3,3
	<i>Need of Power</i>	0	3	14	10	3	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi								3,25

Sumber: Hasil olah data peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa motivasi kerja di Warunk Upnormal yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,25. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan

berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi dan kreatifitasnya yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi. Sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara ke beberapa karyawan yang dimana mereka menyatakan bahwa keadaan kerja masih santai masih bisa mengobrol pada rekan kerja saat bekerja dan masih mengakses media sosial. Apabila masih seperti itu terus menerus maka disiplin kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja dapat menjadi penyebab lainnya yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga meningkat kan kinerja. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini di Warunk Upnormal penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA WARUNK UPNORMAL BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar

belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

### **2.1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
  - a. Adanya karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu.
  - b. Masih adanya karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
  - c. Masih adanya karyawan yang tingkat kehadirannya rendah.
2. Disiplin Kerja
  - a. Masih ada karyawan yang datang terlambat.
  - b. Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya
3. Motivasi kerja
  - a. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya

### **2.1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang disiplin kerja pada Warunk Upnormal Bandung

2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi pada Warunk Upnormal Bandung
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada Warunk Upnormal Bandung
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Warunk Upnormal Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Disiplin kerja pada Warunk Upnormal Bandung
2. Motivasi karyawan pada Warunk Upnormal Bandung
3. Kinerja karyawan Warunk Upnormal Bandung
4. Besaran pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Warunk Upnormal Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya. maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah berikut:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan

untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.
  - b. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sdm terutama tentang disiplin kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori
  - c. Memahami dan mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam kinerja Warunk Upnormal Bandung Diharapkan mampu menganalisis capaian-capaian kinerja perusahaan di Warunk Upnormal Bandung
  - d. Mengetahui cara untuk menyelesaikan hambatan-hambatan dalam kinerja pegawai secara teori.

## 2. Bagian Perusahaan

- a. Memberikan masukan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Warunk Upnormal Bandung
- c. Sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
- d. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.
- e. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara komperhensif, terukur dan seimbang.
- f. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran bagi intansi untuk dijadikan gambaran disiplin kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi pihak lain yang berkepentingan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.
- b. Memberikan tambahan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- c. Memberikan tambahan informasi mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- d. Memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karywan.

- e. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian yang serupa, serta bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan menguraikan sumber rujukan mengenai penjelasan dan hubungan antara variabel yang menjadi permasalahan yang ada dalam penelitian.

##### **2.1.1 Manajemen**

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional Sumber Daya Manusia. . Berikut beberapa pengertian manajemen menurut para pakar.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sementara menurut Robbins dan Coulter (2016:39) adalah sebagai berikut *Management is the process of coordinating, work activities so that they are completed efficiently and effectively with and trough other people.* Definisi di atas dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian aktivitas aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien dan efektif baik bersama maupun orang lain.

Menurut Kinicki dan Williams (2018:7) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

*“Management is defined as the pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading and controlling the organization’s resources.”*

Arti dari pengertian diatas manajemen adalah sebagai pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang – orang melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya yang dimiliki organisasi. Efektif disini berarti berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasi, sementara efisien berarti mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan menggunakan sumber daya yang minimum yang artinya membuat penggunaan uang, waktu, material dan orang-orang dengan cara yang terbaik.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas dikatakan bahwa manajemen adalah Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni mengenai proses atau tahapan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni dan Kurniawan (2017:8) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas- aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen terdiri dari empat fungsi yang dimana sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

#### **2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh mastini tentang unsur manajemen tersebut, terdiri dari atas man, money, materials, machines, methods dan markets, setiap unsur- unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti dibawah ini:

1. Sumber Daya Manusia (*man*)

Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2. Uang (*money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai

tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Bahan (*materials*)

Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*machines*)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*methods*)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

## 6. Pasar (*market*)

Memasarkan produk sudah barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan, peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan Pokok manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa ahli menjelaskan tentang definisi manajemen sumber daya manusia, diantaranya :

Pendapat dari R. Wayne Dean Mondy dan Joseph J. Martocchio (2016:25) mengemukakan bahwa:

*“Human Resource Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with HRM”.*

Definisi di atas memiliki arti manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Konsekuensinya, manajer di setiap level harus pula memperhatikan SDM.

Pendapat dari Malayu S. P. Hasibuan (2017:10) mendefinisikan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7) mengemukakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.” Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:21) meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik

pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut ini pengertian disiplin kerja menurut para ahli.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut (Sutrisno 2016, 186) mengatakan bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa:

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang rela dan bersedia untuk mengikuti peraturan dan norma yang telah ditetapkan, apabila pegawai melanggar peraturan dan norma maka pegawai akan mendapatkan sanksi.

### **2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

5. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

6. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

7. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

8. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.  
Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, urusan apa, walaupun kepada bawahan.

### **2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2016:611) adalah:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan

organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan kebijakan disipliner efektif.

2. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya.
3. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang ada pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

### **2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2017:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Menurut Agus Dharma (2016:403-407), berpendapat bahwa Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisiplin dapat dilakukan dengan cara:

1. Pembicaraan Informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Pelanggaran yang dilakukan karyawan hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau karyawan yang bersangkutan juga tidak akan memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempeertimbangkan potensi karyawan yang bersangkutan dan catatan kepegawaiaannya.

2. Peringatan Lisan

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah. Karyawan perlu didorong untuk mengemukakan pelanggaran. Pemimpin perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap karyawan.

3. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

#### 4. Pengrumahan Sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternative dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karir pegawai itu masih dapat diselamatkan.

#### 5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Pendisiplinan ini berakibat timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai.

#### 6. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan diambil oleh pimpinan pada tingkatan yang lebih tinggi.

Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum agar para karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.

#### **2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sinambela (2018:356) disiplin kerja dibagi dalam tiga dimensi dan indikatornya sebagai berikut:

1. Dimensi kehadiran.

Meliputi indikator:

- a. Ketepatan waktu kerja.
- b. Frekuensi kehadiran kerja

2. Ketaatan kerja

Meliputi indikator:

- a. Ketaatan aturan kerja.
- b. Ketaatan pakaian kerja.

3. Kewaspadaan kerja

Meliputi indikator:

- a. Kewaspadaan proses kerja.

b. Kewaspadaan ketelitian kerja.

Maka dapat diketahui bahwa dimensi atau indikator yang dijelaskan diatas suatu cara untuk mengetahui seberapa jauh karyawan memiliki sikap kedisiplinan dan dapat diukur dengan mengacu pada indikator-indikator menurut ahli diatas.

### **2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja**

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat bagi pegawainya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap pegawainya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan pegawainya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

Stephen P. Robbins (2016:27) menyatakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pendapat terakhir menurut Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2017:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan para pakar di atas, dapat dikemukakan mengenai motivasi yaitu proses atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang digerakkan oleh kebutuhan fisiologis atau psikologis. Proses atau kekuatan itu dihasilkan untuk mencapai tujuan atau insentif dalam arti pada siklus akhir motivasi, tujuan atau insentif merupakan sesuatu yang akan menghilangkan kebutuhan atau mengurangi dorongan.

### **2.1.3.1 Pentingnya Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto Danang (2017:198) tujuan motivasi antara lain :

- 1 Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2 Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3 Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4 Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5 Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6 Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

### **2.1.3.2 Teori Motivasi**

Motivasi terbentuk karena adanya interaksi antara kebutuhan dengan kondisi kerja, kebutuhan telah melahirkan teori-teori kepuasan. Teori kepuasan memusatkan perhatian dalam diri orang yang menguatkan dan mengarahkan perilaku. Teori motivasi merupakan hal penting karena teori motivasi dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut; (Sondang P. Siagian, 2016:287-294)

- 1 Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena lima hierarki kebutuhan
  - a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan

- b. Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual
- c. Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya.
- d. Kebutuhan prestasi, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

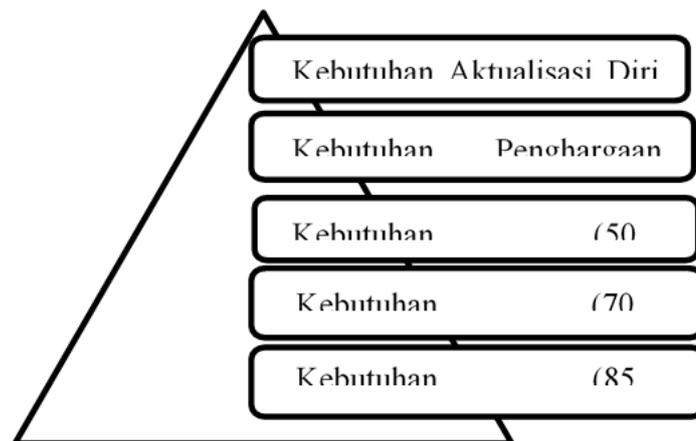
Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, afeksi (rasa kasih sayang; perasaan-perasaan dan emosi yang lunak) seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Ada tiga faktor yang paling dominan dalam menentukan perilaku manusia dalam bekerja yaitu motivasi, kesejahteraan, dan kepuasan. Kata motivasi itu sendiri sesungguhnya sulit untuk dirumuskan secara definitif. Motivasi merupakan kekuatan yang kompleks yang memuat unsur-unsur seperti pengarahannya diri sendiri, tuntutan akan pemenuhan kebutuhan hidup dan kehidupan, tekanan-tekanan, dan mekanisme psikologis dalam arti luas. Dalam

hal ini motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dalam proses memotivasi seseorang, maka pimpinan perlu mengetahui berada dalam posisi manakah orang itu dalam memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi berbagai hal, diantaranya:

- 1 Kebutuhan Fisiologi (Physiological Needs)
  - a. Oksigen, cairan, nutrisi (makanan dan minuman) dan sehat.
- 2 Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
  - a. Aman dari PHK
  - b. Tunjangan Kesehatan
  - c. Tunjangan Kecelakaan
  - d. Sarana dan Prasarana
- 3 Kebutuhan Sosial (Social Needs)
  - a. Hubungan pegawai dengan atasan
  - b. Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja
- 4 Kebutuhan Pengakuan
  - a. Pengakuan prestasi kerja
  - b. Pujian dari atasan
  - c. Kepercayaan atasan
- 5 Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)
  - a. Kebutuhan menunjukkan keterampilan dan kemampuan kebutuhan melakukan pekerjaan yang kreatif
  - b. Dapat menyelesaikan masalah dengan baik
  - c. Menjalani kehidupan secara alami dan mampu menjadi diri sendiri



Sumber: Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016)

**Gambar 2. 1**  
**Hierarki Kebutuhan Maslow**

## 2 Teori ERG

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Existence, Relatedness, dan Growth dimana sebenarnya jika didalami ketiga kata tersebut memiliki maksud yang dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Existence sama dengan hierarki kebutuhan pertama dan kedua pada teori motivasi Maslow, Relatedness sama dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori motivasi kerja Abraham Maslow, dan Growth mengandung arti yang sama dengan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Teori motivasi ERG lebih lanjut akan menghasilkan fakta bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah terpuaskan.

- a. Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

### 3 Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (hygiene). Faktor intrinsik berasal dari dalam diri masing-masing individual, dan faktor ekstrinsik berasal dari luar, seperti lingkungan dan organisasi yang dapat membentuk pribadi tersebut dalam proses pencapaian tujuannya.

### 4 Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

### 5 Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation". Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

### 6 Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat

merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

#### 7 Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan factor internal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 8 Teori Motivasi tiga kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “Need for Achievement” (nAch), “Need for Power” (nPo), dan “Need for Affiliation” (nAff).

*Need for Achievement* berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga.

*Need for Power* memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan *nPo* yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

*Need for Affiliation* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

### **2.1.3.3 Proses Motivasi**

Proses motivasi dimulai dari kebutuhan organisasi lalu karyawan dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan organisasi tersebut kemudian hasilnya dievaluasi apakah tujuan tersebut tercapai atau tidak, jika tercapai maka karyawan diberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya tersebut. Luthans (2016:270) motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung sehingga proses motivasi adalah sebagai berikut:

#### **1 Kebutuhan**

Tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan

atau air atau ketika tidak ada orang lain yang bertindak sebagai teman atau sahabat.

## 2 Dorongan

Dorongan atau motif terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contoh kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus.

## 3 Intensif

Semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan, keinginan dan dorongan dengan demikian, memperoleh intensif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan

### **2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1 Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- 2 Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

### **2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi Edy Sutrisno (2016:10) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai

prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, berikut adalah tiga dimensi motivasi dan indikatornya yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk prestasi (*Need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Adapun indikatornya adalah :

- a. Mengembangkan kreatifitas
- b. Antusias lebih berprestasi

2. Kebutuhan untuk afiliasi (*Need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Adapun indikatornya adalah :

- a. Berinteraksi
- b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Adapun indikatornya adalah :

- a. Keinginan jabatan lebih tinggi
- b. Keinginan meningkatkan kemampuan

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi masalah yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pengertian Kinerja Menurut Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Pengertian Kinerja Menurut Sedarmayanti (2017:260) menyebutkan:

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”

Irham Fahmi (2017:176) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

#### **2.1.4.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan Kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Wilson Bangun (2016:232) tujuan penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1 Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

- 2 Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

- 3 Pemeliharaan Sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang

tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

#### 4 Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Hal ini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

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

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut

1 Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2 Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3 Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4 Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2016:9) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1 Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikatornya yaitu:

a. Keterampilan kerja

b. Kerapihan kerja

## 2 Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat terlihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
- b. Target menyelesaikan pekerjaan

## 3 Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Kepuasan kerja akan hasil kerja
- b. Sarana dan prasarana

## 4 Kerjasama

Kerjasama adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan kerja

## 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan

maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Adapun indikatornya yaitu:

- a. Diselesaikan pada awal waktu
- b. Penggunaan sumber daya organisasi yang di maksimalkan

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, Efektivitas. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<b>Brigita Ria Tumilar</b> <i>The effect of dicipline leadership and motivation on employee perfoermance at BPJS ketenagakerjaan sulut</i>  Juni, 2015 Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, Vol.3 No.2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan sulut	Variabel independen motivasi dan disiplin kerja Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu BPJS ketenagakerjaan sulut sementara penulis Warunk Upnormal
2	<b>Budi Guntoro, Dyah Woro Hastuti, dan Sudi Nurtini</b> <i>The relationship between</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap	Variabel independen motivasi. Variable dependen	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>leadership type, work motivation, training of emoloyee, and physical work environment toward employee's performance of fastfood company in yogyakarta Indonesia.</i></p> <p>Januari, 2016 <i>Journal of management and bussiness studies</i> (ISSN: 2315-5086) Vol.5</p>	<p>kinerja karyawan Fast food yogyakarta</p>	<p>kinerja karyawan.</p>	<p>peneliti yaitu Fast Food yogyakarta sementara penulis Warunk Upnormal Dan variable X2 lingkungan kerja.</p>
3	<p><b>Owunsu Mintah dan Kissi M</b></p> <p><i>Motivation and improvesment employee performance in the restaurant in Ghana</i></p> <p>October, 2016 <i>Africen journal applied research</i> ISSN:2408-7920, Vol.2</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.</p>	<p>Variabel independen motivasi. Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu restaurant in ghana sementara penulis warunk upnormal Dan variable X2 improvesment</p>
4	<p><b>Stevie A.Lasut</b></p> <p><i>The effectiveness of employee performance leadership style work motivation and discipline on CV.Vio catering</i></p> <p>November 2016 <i>Jurnalod aseans studies on maritime issues</i> Vol.2 No.3</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu CV.Vio catering. sementara penulis Warunk Upnormal Dan variabelae X1 effectiveness.</p>
5	<p><b>Frans David Pandapotan, Emma Tampubolon and Ganda T Hutapea.</b></p> <p>Hubungan kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen motivasi. Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu PT. Sari Coffea Indonesia</p>

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>karyawan di PT. Sari Coffea Indonesia</p> <p>2016 <i>Fundamental Management Journal</i>, eISSN: 2540-9920, Vol.1</p>			<p>sementara penulis Warunk Upnormal Dan variable X1 kepemimpinan</p>
6	<p><b>Friska Purnamasari Sihombing</b></p> <p>Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematangsiantar.</p> <p>Desember 2016, Jurnal Sultanist, ISSN: 233-4328 Vol.5 No.2</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen disiplin. Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu cafe kopi massa koktong lim ming pematangsiantar. sementara penulis Warunk Upnormal dan variable X1 komunikasi</p>
7	<p><b>Putu Budi hariawan dan Made Sukaja</b></p> <p>Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Fast food Indonesia cabang gatsu timur Denpasar</p> <p>Maret 2017, Jurnal MBE Vol.3</p>	<p>Terhadap pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen motivasi Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu di PT.Fast food indonesia cabang gatsu timur Denpasar sedangkan penulis di Warunk Upnormal dan variable X2 lingkungan kerja</p>
8	<p><b>Reynold Briando Turangan, Sifid S.Pangemanan dan Maria V.J Tielung.</b></p> <p><i>Employee performance analysis through leadership style,</i></p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen motivasi dan disiplin kerja Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu waroeng charity</p>

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>motivation and work dicipline (at waroeng charity manado)</i></p> <p>Maret 2016, Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174 Vol.4 No.1</p>			<p>manado. sedangkan penulis di Warunk Upnormal</p>
9	<p><b>Luh Mang indah Mariani dan Ni Ketut Sariyati</b></p> <p>Pengaruh motivasi komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung mina peguyangan di Denpasar.</p> <p>2017, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6 No.7, ISSN: 2302-8912</p>	<p>Terhadap pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen dan disiplin kerja Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu warung mina peguyangan di Denpasar. sedangkan penulis di Warunk Upnormal</p>
10	<p><b>Mamik, sunarti and Armanutoyib</b></p> <p><i>The influence of dicipline, organization's commitment and motivation to employee's performance and job sastification in Kajuruhan Hospital, Malang Regency</i></p> <p>Juni 2018, <i>Journal of research in ecology</i>, ISSN: 2319-1546, Vol.5 No.1</p>	<p>Terhadap pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu rumah sakit kajuruhan Sementara penulis warunk upnormal</p>
11	<p><b>Mafizatul Nurhayati, OnggoPramudito dan Ermawati Ermawati</b></p> <p><i>The importance of teamwork on business restaurant in mediciating effect of work dicipline on employee performance.</i></p> <p>2018, <i>European journal ofbussiness and management</i>, ISSN: 2222-1905 Vol.10, No.18</p>	<p>Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen disiplin. Variable dependen kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti</p>

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	<p><b>Niluh Putu Audina Noviyanti.</b></p> <p><i>The analysis of employee dicipline towards competitive of local bakery industry in Manado: case study of kartini bakery and dolphin bakery.</i></p> <p>April 2018, Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, Vol.6 No.1</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja	Variabel independen disiplin.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu di bakery kartini dan dolphin bakery dan variable Y1 daya saing
13	<p><b>Andi suwandi dan M. Husaen Syaefudin</b></p> <p><i>The effect of job motivation and job discipine upon job performance of employees in the personal care departement at Pt. Reckitt benckiser Indonesia.</i></p> <p>Juni 2018, <i>The management journal of binaniaga</i>, ISSN: 2527-4317, Vol.3 No.1</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu Pt. Reckitt benckiser Indonesia. penulis warunk upnormal
14	<p><b>Dedi Hadian</b></p> <p><i>The effect of work climate and work diciline on employee performance (study on the one of the 3 start hotels in Bandung)</i></p> <p>Desember 2018, <i>Jurnal Computech and bisnis</i>, ISSN: 2442-4943, Vol.12 No.2</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu 3 start hotels in Bandung. penulis warunk upnormal dan Variabel X1 yaitu climate
15	<p><b>Muh Arif Mardianto, Nunung Nurastuti Utami</b></p> <p><i>The effect of motivation, training and work discipline on employee performance with job</i></p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu PT. Cheil jedang

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>satisfaction an intervening variable</i>  <i>9study at PT. Cheil jedang Indonesia Pasuruan)</i></p> <p>Maret 2020,  <i>IQSR Journal of business and management</i>, ISSN: 2319-7668, Vol.22</p>			Indonesia Pasuruan penulis warunk upnormal
16	<p><b>Fernando Adam Hainim dan Candra Hidayat</b></p> <p><i>Analysis of the effect of work motivation on performance of employees in Mediacafe, kedoya west Jakarta</i></p> <p>2019  Tourism reseacrch journal, E-ISSN: 2598-9839, Vol.3 No.2</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu Media cafe, kedoya penulis warunk upnormal
17	<p><b>Ambar Sari Yahya, I Gede Arimbawa dan Elok Damayanti</b></p> <p><i>Relationship between work discipline work environment and supervision of employeepformance at waroeng spesial sambal Surabaya</i></p> <p>Oktober 2019,  Journal of world conference, E-ISSN: 2656-1174</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu waroeng spesial sambal Surabaya penulis warunk upnormal
18	<p><b>Akbar Dwi Permana Putra, Bayu Airlangga putra</b></p> <p><i>Teh effect of transformational leadership, work discipline and competence on employee performance Pt. Ice</i></p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu Pt. Ice cream campina Surabaya. penulis

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>cream campina Surabaya.</i></p> <p>Oktober 2019, <i>Journal of world conference,</i> E-ISSN: 2656-1174</p>			warunk upnormal
19	<p><b>Akbar Dwi Permana Putra, Bayu Airlangga putra</b> <i>Efektifitas kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kiong ho Surabaya.</i></p> <p>Oktober 2019, <i>Journal of world conference,</i> E-ISSN: 2656-1174</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu CV. Kiong ho Surabaya. Surabaya. penulis warunk upnormal
20	<p><b>Kadek Nonik erawati, Ni Wayan Sitiari dan Ni Luh Putu Indiani.</b> <i>The effect of stress and working environment on employee performance through motivation mediation A case study on international restaurant in badung Bali</i></p> <p>2019, <i>Jurnal ekonomi dan bisnis jagaditha,</i> ISSN: 2355-4150, Vol.6, No.1</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen motivasi Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu internasional restaurant badung Bali. penulis warunk upnormal
21	<p><b>Nasrul helmi, Setyo Riyanto</b> <i>The effect of supervision motivation and discipline on the performance of military personnels and civil servant of dustira hospital Cimahi</i></p> <p>Desember 2019, <i>IOSR Journal of business and management,</i> ISSN: 2319-7668, Vol. 21</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu rumah sakit dustira penulis warunk upnormal

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	<p><b>Royaldi Arista</b></p> <p>Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fast food Indonesia</p> <p>Juli 2020, <i>Jurnal Mitra manajemen</i>, ISSN: 2614-0365, Vol.4, No.7</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen motivasi Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu PT. Fast food Indonesia penulis warunk upnormal
23	<p><b>Wayan Murjana, Putu kepramareni dan I Wayan Widyana</b></p> <p><i>Effect of culture organisation of work and commitment to work discipline and its impact on the performance of mental hospital nurses in the province of Bali</i></p> <p>Juli 2020, IJECE journal, ISSN: 2656-303737, Vol.3 No.2</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu rumah sakit mental Bali sedangkan penulis warunk upnormal
24	<p><b>Indra Solihin, Nurhadi,Irnida Fara Syahada, erwin Suandan dan Klarisa Deo Saputri</b></p> <p><i>The effect of work discipline on employee performance in Mc Donald, Pondok Gede branch</i></p> <p>November 2020, HUMANIS Journal, ISSN: 2746-4482, Vol.1, No.1</p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin Variable dependen kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu MC donald sedangkan penulis warunk upnormal
25	<p><b>Maswani Maswani, Elis Puji Utami, dan Nofiar</b></p> <p><i>Analysis of the effect of work discipline, work environment and work motivation on employee percormance at</i></p>	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Variabel independen disiplin dan motivasi Variable dependen kinerja karyawan	Perbedaannya terletak pada Objek peneliti yang digunakan peneliti yaitu PT.Bayutama Teknik

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>PT.Bayutama Teknik</i> Januari 2021 DIJEFA journal, ISSN: 2721-3021, Vol.1 No.6			sedangkan penulis warunk upnormal

Sumber: Hasil olah data 2020

Berdasarkan tabel 2.1 terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan antara lain objek penelitian yang berbeda dan variabel yang diteliti seperti variabel, lingkungan kerja, pengaruh komunikasi dan hubungan kepemimpinan. Keunggulan pada penelitian yang di lakukan penulis yaitu objek penelitiannya dimana masih sedikit jurnal yang membahas tentang penelitian dengan objek *food and beverage*, Selain itu juga Warunk Upnormal merupakan perusahaan yang sampai saat ini sangat terkenal di mana kita dapat melihat beberapa outlet yang tersebar di banyak daerah di Indonesia.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi dalam kegiatan sehari-hari akan selalu berusaha menciptakan efisiensi dalam upaya pencapaian tujuannya. Maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, dengan kata lain perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja sendiri adalah *performance* yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Seberapa besar kinerja pegawai yang dihasilkan oleh sebagaimana peran perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan kualitas pegawai dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap organisasi dalam usahanya mencapai tujuan. Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui penerapan disiplin dan motivasi kerja, dengan adanya penerapan disiplin kerja dan dorongan semangat kerja yang tinggi maka akan membuat totalitas karyawan dalam berkerja ,dan akan mempengaruhi kepada peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya akan tercapai pula pencapaian kinerja perusahaan.

Penerapan disiplin kerja yang tepat kepada karyawan yang ada di perusahaan setidaknya akan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik sesuai aturan perusahaan, dapat mentaati ketentuan yang berlaku pada perusahaan, semua itu dilakukan agar setiap karyawan bisa menunjukkan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti selanjutnya menguraikan mengenai kerangka pemikiran untuk penelitian ini., yaitu melalui kerangka pemikiran ini merupakan kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan atau dengan kata lain dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan.

Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu tersebut, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel penelitian.

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya peningkatan kinerja. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik, dengan disiplin kerja yang tinggi dari pegawai, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pernyataan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Friska purnamasari sihombing (2016), mengatakan adanya hubungan parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai di cafe kopi massa koktong lim ming pematangsiantar. Didukung kembali oleh peneliti Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah peneliti Anggi Puspita Wirakusuma (2019) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di perkuat pula dengan penelitian Riut Iptian dan Riyanto efendi (2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan budaya organisasi, penilaian diri sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Pada dasarnya motivasi seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Irfan Fahmi (2017:82) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja, karena motivasi dari karyawan dapat menumbuhkan disiplin kerja dan dapat membantu kinerja yang lebih baik.

Teori tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Roynaldi Arista (2020) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Budi Hariawan dan Made Sukaja (2017), yang menyatakan pada hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fast food Indonesia. Didukung kembali oleh peneliti Frans David Pandapotan, Emma Tampubolon dan Ganda T Hutapea yang menyatakan bahawa terdapat pengaruh secara positif dan

signifikan motivasi terhadap kinerja. Di perkuat pula oleh penelitian Owusu Mintah and Kissi M

(2016) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, instansi harus mampu mengembangkan semangat kerja karyawan. Beberapa hal yang dapat dilaksanakan antara lain meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Dimana disiplin dan motivasi kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja apabila dilaksanakan dengan baik, ada beberapa teori dan penelitian yang telah dilaksanakan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

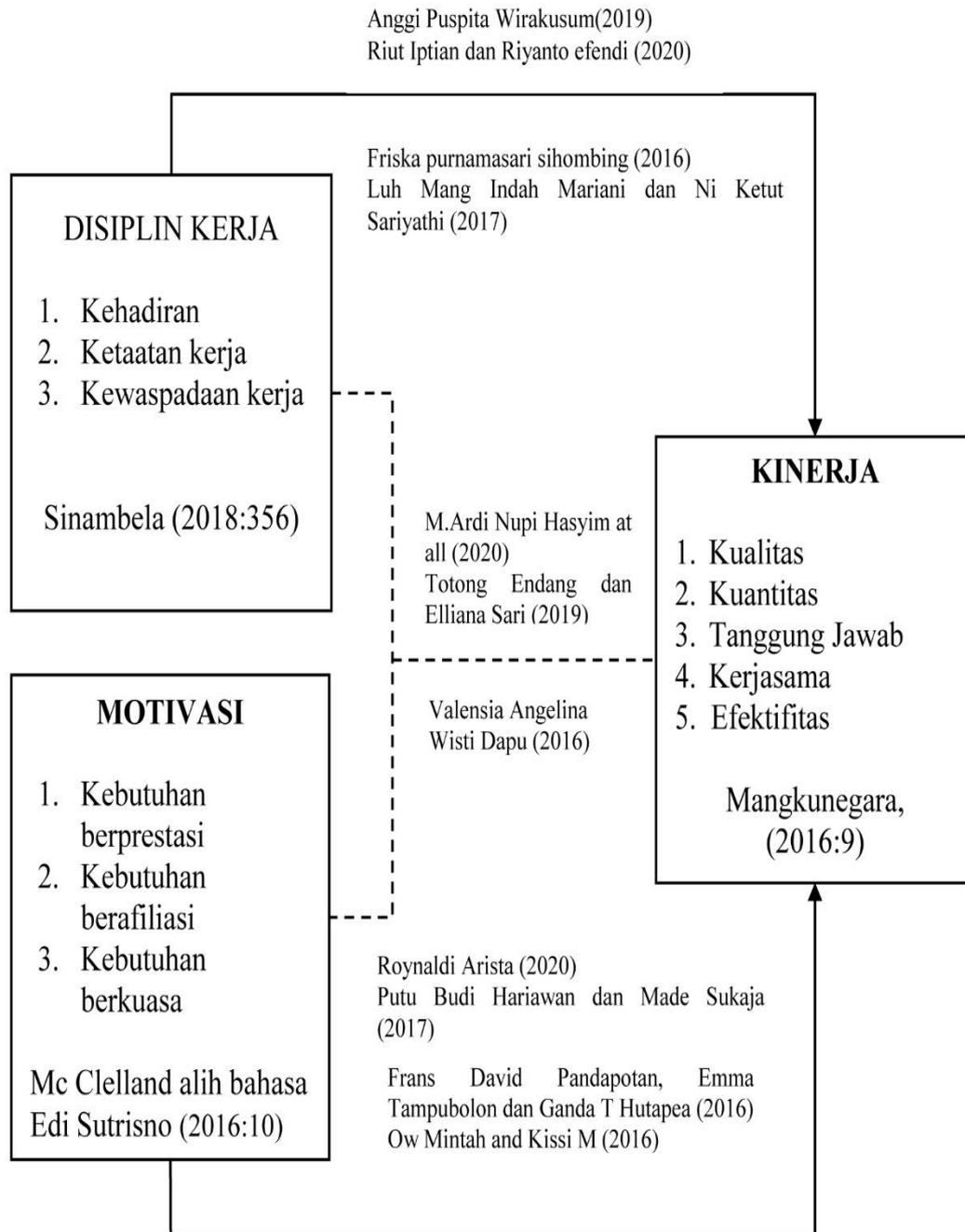
Mangkunegara (2016:67-68) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi.

Teori tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh M.Ardi Nupi Hasyim, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina Alimah dan Shintya Ayu Putri Priyadi (2020) penelitian mereka menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Totong Endang dan Elliana Sari. pada jurnal penelitiannya dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan menyatakan adanya hubungan simultan antara

disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Valensia Angelina Wisti Dapu (2015) menyatakan adanya hubungan simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan nyata dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Secara umum paradigma penelitian diklasifikasikan dalam dua kelompok yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam sebuah study paradigm berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian akan membawa kepada pemahaman terhadap metodologi penelitian. Berdasarkan penelitian- diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti pada gambar 2.2 berikut:



**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### 1 Simultan

Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2 Parsial

a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode Penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:2) yang dimaksud metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian apakah ada pengaruhnya dari Disiplin Kerja dan Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Warunk Upnormal baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seorang atau proyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu objek yang lain. Sugiyono (2017:32) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut, Sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian: Variabel independen (Bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel Dependen (Sugiyono, 2017:38).

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut (Sugiono,2017:60) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian terdapat 2 ( dua ) variabel bebas ( X ) dan satu variabel terikat ( Y ).

#### **1. Variabel Bebas / Independent Variabel ( X )**

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan mainn yang sudah ditetapkan.

##### **b. Motivasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## 2. Variabel Terikat/Dependent Variabel (Y) (Kinerja)

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala variabel. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah agar variabel-variabel penelitian bisa diukur serta menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun instrumen penelitian (biasanya berupa kuisisioner). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dikaji yaitu:

- 1 Disiplin Kerja
- 2 Motivasi, dan
- 3 Kinerja Karyawan.

Kedudukan Disiplin Kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Tabel 3.1 akan menjelaskan secara rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel dan Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>
<p>Disiplin kerja (X1), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku Mengikuti aturan Main yang sudah ditetapkan.</p> <p><b>Sinambela (2018:356)</b></p>	1. Kehadiran	a. Ketepatan waktu kerja b. Frekuensi kehadiran kerja	a. Tingkat kehadiran tepat waktu kerja b. Tingkat frekuensi kehadiran kerja	1 2
	2. Ketaatan kerja	a. Ketaatan aturan kerja b. Ketaatan pakaian kerja	a. Tingkat ketaatan pada aturan kerja b. Tingkat ketaatan pakaian kerja	3 4
	3. Kewaspadaan kerja	a. Kewaspadaan proses kerja b. Kewaspadaan ketelitian kerja	a. Tingkat kewaspadaan pada proses kerja b. Tingkat kewaspadaan pada ketelitian kerja	5 6
	1. Kebutuhan untuk prestasi	a. Mengembangkan kreatifitas b. Antusias lebih	a. Tingkat keinginan untuk mengembangkan kreatifitas	7

<b>Variabel dan Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>
<p>adalah suatu Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.</p> <p><b>Mc Clelland alih bahasa Edi Sutrisno (2016:10)</b></p>		berprestasi	b. Tingkat antusias untuk lebih berprestasi	8
	2. Kebutuhan untuk afiliasi	a. Berinteraksi	a. Tingkat keinginan untuk berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja.	9
		b. Jalinan Persahabatan	b. Tingkat keinginan untuk menjalin persahabatan dengan atasan dan rekan kerja	10
	3. Kebutuhan untuk kekuasaan	a. Keinginan jabatan lebih tinggi	a. Tingkat keinginan untuk meraih jabatan lebih tinggi	11
b. Keinginan meningkatkan kemampuan		b. Tingkat keinginan meningkatkan kemampuan untuk meraih kekuasaan	12	
<p>Kinerja karyawan (Y1), Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh</p>	1. Kualitas	a. Keterampilan kerja	a. Tingkat keterampilan kerja	13
		b. Kerapihan kerja	b. Tingkat kerapihan kerja	14
	2. Kuantitas	a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	a. Tingkat kecepatan menyelesaikan pekerjaan	15

<b>Variabel dan Konsep Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>No Item</b>
seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh atasan kepadanya.  <b>Mangkunegara (2017:9)</b>		b. Target menyelesaikan kerja	b. Tingkat menyelesaikan target kerja	16
	3. Tanggung jawab	a. Kepuasan kerja hasil kerja	a. Tingkat kepuasan dalam Tingkat hasil kerja	17
		b. Sarana prasarana	b. Tingkat sarana prasarana yang ada	18
	4. Kerja sama	a. Jalinan kerjasama	a. Tingkat Kerjasama dalam bekerjasama	19
		b. Kekompakan kerja	b. Tingkat kekompakan dalam bekerja	20
5. Efektivitas	a. Diselesaikan pada awal waktu	a. Tingkat penyelesaian pada awal waktu	21	
	b. Penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan	b. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan	22	

### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi, sample dan teknik sampling sebagai berikut.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017 : 115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Warunk upnormal yang berjumlah 53 orang terdiri dari:

**Tabel 3. 2**  
**Populasi Penelitian**

No	Jabatan	Populasi
1	Crew	32
2	Supervisor	6
3	Finance	3
4	IT	2
5	Marketing	3
6	Outlet Manager	6
7	Area Manager	1
Total		53

Sumber: Warunk Upnormal

#### 3.3.2 Sample

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representative (mewakili). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Warunk Upnormal yaitu sebanyak 53 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiono (2013:116) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampel yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiono (2013:120), "*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". *Non probability sampling* terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota, sampling *incidental*, sampel jenuh dan *snow ball sampling*. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:96) "sampling jenuh yaitu adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel."

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini adalah:

#### 1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di Warunk Upnormal yang menjadi objek

penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada karyawan Warunk Upnormal. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan dan pihak lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di Warunk Upnormal.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarakan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuisisioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternative jawaban.

c. Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dan gejala-gejala pisis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam kaitannya dengan penelitian ini penulis langsung terjun ke lapangan menjadi partisipan (observer partisipatif) untuk menemukan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian.

## 2 Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

a. Sejarah, literatur dan profil Warunk Upnormal.

b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian

c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

d. Perpustakaan

e. Internet

### 3.5 Metode Analisis

Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Sugiyono (2017:132) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Model Skala Likert**

<b>Skala</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Pernyataan Positif</b>
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono (2017:133)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

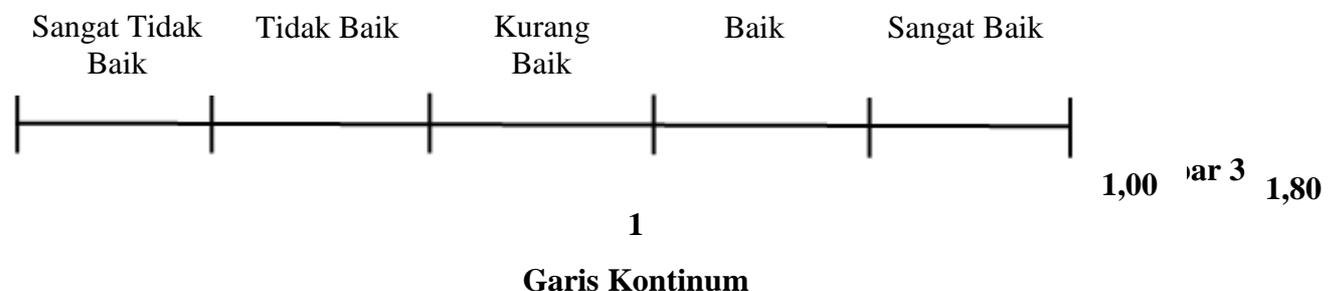
$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:134)



### 3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukur instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono,2017:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui korelasi Product Moment. Skor Ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sample

$\sum X$  = Jumlah Skor Item

$\sum Y$  = Jumlah Total Skor Jawaban

$\sum x^2$  = Jumlah Kuadrat Skor item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0.3$  (Sugiyono,2013) dan jika koefisien korelasi Product Moment  $> r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

## 2 Uji realibilitas

Hasil Penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dima instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$\frac{(n\sum AB) - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{AB}$  = Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$  = Jumlah Total skor belahan Ganjil

$\sum B$  = Jumlah Total skor belahan Genap

$\sum A^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Genap

$\sum AB$  = Jumlah Perkalian skor Jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila kolerasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi

$r_b$  = Koefisien *Product moment* antara belahan pertama dan kedua batas realitas minimal 0,7.

Setelah didapat nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) maka nilai tersebut dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan reliabel
- 2 Bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  : Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

### 3.5.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa

kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2016:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini :

### 3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

$a$  = Bilangan Kostanta

$b_1 b_2$  = Koefisien arah garis

$X_1$  = Variabel Bebas (Disiplin Kerja )

$X_2$  = Variabel Bebas ( Motivasi )

$\epsilon$  = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Untuk mendapat nilai  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$ , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Setelah  $a$ ,  $b_1$  dan  $b_2$  didapat, maka akan diperoleh persamaan  $Y$ .

#### 1 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ . Dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah Kuadrat

$\Sigma Y^2$  = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari  $JK_{regresi}$  dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y$$

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk mencari  $\Sigma Y^2$  menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai  $r$  yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  yaitu:

- 1 Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1, X_2$  dan  $Y$ .
- 2 Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
- 3 Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interprestasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013:184) seperi tertera pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:184)

## 2 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya presentase pengaruh variabel  $X_1, X_2$  dan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Besarnya Koefisien Determinasi

Rata-rata	3,84
-----------	------