

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai *Chicken Rice & Hai Tea*

Ady Tia Ramadhan

Universitas Teknologi Digital, adytia@digitechuniversity.ac.id

Gilang Ramadhan

Universitas Teknologi Digital, gilang10119102@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea Bandung.

Desain/Metode_ Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dengan desain penelitian deskriptif yaitu melalui analisis hasil observasi dan wawancara bersama owner dan 4 orang sampel dari 12 populasi penelitian di Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea.

Temuan_ Terdapat sebuah perlakuan dari Head Chef yang membuat terciptanya ketidaknyamanan pada para karyawan, kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea.

Implikasi_ Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan dapat meningkatkan Kinerja Kerja karyawan khususnya di Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea.

Originalitas_ Penelitian mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Lokus yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Tipe Penelitian_ Studi Kasus.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. Pendahuluan

Menurut Badan Pusat Statistik Kota Bandung pertumbuhan Ekonomi Kota Bandung tahun 2022 naik sebesar 5,41 persen dibandingkan dengan tahun 2021. Lapangan Usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (*Fnb*) merupakan Lapangan Usaha dengan Laju Pertumbuhan tertinggi dalam Produk Domestik Regional Bruto Kota Bandung Tahun 2022 yaitu, sebesar 13,94 persen. Bank Indonesia juga menyebutkan bahwa *Fnb* adalah lapangan usaha yang berpartisipasi paling tinggi dalam laju pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat sebesar 6,13 persen pada periode 2021 sampai 2022. Maka dari itu bisnis *Fnb* di Kota Bandung sangat berperan penting dalam kenaikan ekonomi di Kota Bandung dengan menyumbang tingkat presentasi paling tinggi yaitu 5,41 persen dibandingkan dengan lapangan usaha lainnya. **(Badan Pusat Statistik Kota Bandung, 28 Februari 2023).**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan

perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (**Rosidah : 2016**).

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap karyawan karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik baiknya, karyawan sebetulnya mampu akan tetapi terkadang malas mengerjakan, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja (**Hasibuan : 2020**).

Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan (**E. Sutrisno : 2017**).

Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan disiplin kerja karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (**Wibowo: 2016**).

Menurut (**Saydam: 2014**) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berupa faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang mencakup antara lain: lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status perkawinan dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku. Selanjutnya faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dari harapan, kebutuhan aktualisasi diri, kelelahan dan kebosanan.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (**I. Fahmi : 2017**).

Lebih jauh (**I. Bastian : 2017**) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya (**Hasibuan : 2020**).

Pengukuran kinerja biasa dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat performance karyawan. Menurut (**Mangkunegara : 2020**), penilaian kinerja terdiri dari lima

kriteria, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama, tanggung jawab pekerjaan, dan inisiatif dalam bekerja.

Salah satu bisnis kuliner yang berkembang disaat ini di Indonesia ialah Café, Café adalah tempat tongkrongan atau tempat bersantai dan berbicang-bicang. Istilah Café pertama di dunia yang tercatat diketahui muncul pada tahun 1475. Café ini bernama Kiva Han dan berada dikota Konstantinopel yang sekarang disebut kota Istanbul di Turki.

Para pemilik bisnis membangun Café ini selain sebagai lahan bisnis tentu menjadi sebuah pengembangan usaha untuk membantu pemerintah dalam mengembangkan UMKM. Bagi konsumen Café adalah tempat untuk mengobrol, hangout, menghabiskan waktu bersama teman, kerabat ataupun rekan bisnis dengan suasana yang cozy dan hidangan yang memuaskan konsumen, selain itu juga tentu dapat mempererat silaturahmi baik dengan kerabat maupun dengan rekan bisnis. Setiap Café pada umumnya tersebut membuat tempat meraka yang berkonsep sangat menarik untuk pengunjung tak hanya menikmati hidangannya saja tetapi melebur dalam suasana yang melingkupinya dan rasa hati yang senang. Di Bandung sendiri ada banyak sekali tempat untuk bersantai yang bisa jadi alternatif sebagai tempat berkumpul. Café di Bandung pada umumnya berfokus pada minumannya terutama kopi, namun masih sedikit Café yang lebih mengutamakan cita rasa dari makanannya dibandingkan minumannya. Salah satunya yaitu Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. Café tersebut dibentuk pada tahun 2019 yang masih tetap eksis sampai sekarang, perusahaan ini memiliki 2 owner dan memiliki 11 karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Penulis disini memilih Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea untuk menjadikan tempat penelitian karena penulis pernah menjadi sorang karyawan di Café tersebut selama kurang lebih 6 bulan. Selama penulis menjadi karyawan disana penulis melakukan observasi dan dapat menyimpulkan bahwa terdapat sebuah permasalahan yang timbul karena kelalaian pimpinan Café dalam membagi jobdesc kepada setiap karyawannya, sehingga hampir semua karyawan melakukan double job dimana tugas tersebut bukan bagian dari jobdesc karyawan tersebut. Sehingga timbulnya pressure yang tinggi kepada karyawan karna harus selalu mengerjakan sesuatu secara on time dengan double job yang tentunya semuanya menjadi prioritas. Selain itu dengan double job yang para karyawan lakukan, ada sebagian karyawan yang menyikapi jika insentif yang diberikan tidak sebanding dengan tanggung jawab tugas mereka. Fenomena tersebut membuat terciptanya kurangnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tujuan dari tulisan ini adalah untuk memberikan gambaran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Café Olly Hai *Chicken Rice & Hai Tea*.

II. Kajian Teori

Motivasi Kerja

Menurut **(Hasibuan : 2020)** motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi meempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

(Sunyoto : 2019) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensi yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara *negative*.

Dari definisi mengenai Motivasi Kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan. Motivasi kerja tersebut merupakan kekuatan yang penting harus ada dalam diri karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana dia bekerja. Definisi-definisi

ini memberikan pemahaman bahwa motivasi kerja melibatkan dorongan dan faktor yang mempengaruhi perilaku individu di lingkungan kerja. Motivasi kerja dapat berasal dari kebutuhan dasar, harapan akan hasil yang diinginkan, nilai-nilai personal, dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Penting untuk memahami bahwa konsep motivasi kerja dapat kompleks dan memiliki variasi dalam pendekatan dan teori yang berbeda.

Menurut **(Hasibuan : 2020)** motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 2 bagian yakni :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, misalnya :

1. Pujian yaitu sesuatu ucapan yang membuat seseorang mendengar merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.
2. Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dengan diberikannya reward.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Misalnya sebagai berikut :

1. Peralatan yaitu Merupakan salah satu penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien.
2. Kenyamanan kerja yaitu Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan. Kinerja adalah sesuatu yang berproses yang dapat diukur dan mengacu kepada sesuatu hal di dalam periode tertentu dan hal tersebut mempunyai ketentuan-ketentuan yang berlaku serta adanya kesepakatan yang tentunya telah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut dapat diartikan sebagai kinerja.

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara : 2020)**.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing **(Mathis & Jackson : 2017)**.

Menurut **(Gomes : 2018)** kinerja mempunyai beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of Work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang

- ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
 3. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 4. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari Tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
 5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
 6. *Dependability* : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
 7. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 8. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, lramahan dan integritas pribadi.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diambil dan digunakan oleh penulis adalah kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk deskriptif seperti latar belakang, dan data lainnya, yang mana data tersebut dapat menunjang pokok pembahasan dengan menggunakan data analisis wawancara yang diperoleh melalui wawancara dengan responden atau informan yang relevan dengan penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kerangka wawancara yang ditetapkan oleh peneliti. Serta menggunakan data analisis observasi yang dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap fenomena yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, atau observasi non-partisipatif, di mana peneliti hanya mengamati tanpa terlibat langsung. (Sugiyono : 2020)

Menurut (Sugiyono : 2020), data kualitatif adalah jenis data yang bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur secara numerik. Data ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, seperti sikap, persepsi, keyakinan, nilai, pengalaman, dan konteks sosial. Data kualitatif lebih menekankan pada interpretasi dan pemahaman subjektif terhadap fenomena tersebut.

Data kualitatif dikumpulkan melalui metode-metode seperti wawancara, observasi, pengamatan partisipatif. Data ini dapat berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, catatan observasi.

Data kualitatif dianggap bernilai dalam memberikan gambaran yang mendalam, detail, dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti. Dalam analisis data kualitatif, peneliti menggunakan pendekatan induktif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan konsep yang muncul dari data. Data kualitatif juga dapat digunakan untuk mendukung pengembangan teori baru, memperkaya pemahaman tentang pengalaman manusia, atau memberikan wawasan dalam konteks budaya, sosial, atau organisasi.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yakni karena lebih bersifat penghayatan dan pemahaman dalam menafsirkan makna- makna yang muncul dari proses tingkah laku manusia yang diteliti oleh penulis. Oleh sebab itu maka diterapkan metode kualitatif didalamnya sehingga penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif., yang mana pada penelitian kualitatif jumlah responden (informan) lebih terarah pada tercapainya “kualitas” data yang dikehendaki bukan sebagai perwakilan saja (Sugiyono : 2020). Penelitian ini juga termasuk penelitian lapangan (*field*

research) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah (Sugiyono : 2020).

Jenis & Sumber Data

Menurut (Sugiyono : 2020), data kualitatif adalah jenis data yang bersifat deskriptif dan tidak dapat diukur secara numerik. Data ini berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, seperti sikap, persepsi, keyakinan, nilai, pengalaman, dan konteks sosial. Data kualitatif lebih menekankan pada interpretasi dan pemahaman subjektif terhadap fenomena tersebut. Data kualitatif dikumpulkan melalui metode-metode seperti wawancara, observasi, pengamatan partisipatif. Data ini dapat berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, catatan observasi. Data kualitatif dianggap bernilai dalam memberikan gambaran yang mendalam, detail, dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti. Dalam analisis data kualitatif, peneliti menggunakan pendekatan induktif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan konsep yang muncul dari data. Data kualitatif juga dapat digunakan untuk mendukung pengembangan teori baru, memperkaya pemahaman tentang pengalaman manusia, atau memberikan wawasan dalam konteks budaya, sosial, atau organisasi.

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea*. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data Primer adalah data yang didapat langsung dari sumber data (informan). Dalam pemilihan informasi ini penulis menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana informasi atau data yang dikumpulkan dengan memilih informan atau data yang dikumpulkan dengan memilih informan yang dianggap tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* tersebut. Informan kunci (*key informan*) dalam penelitian ini adalah Owner/pimpinan serta 1 orang *chef* dan *bartender* *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea*.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan observasi. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengelolaan data yang tidak menggunakan teknik stastistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan di dalam sebuah kalimat. Dalam aktifitas analisis data tersebut saya selaku penulis mengacu pada (Sugiyono :2020) bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu :

1. Pengumpulan data (*Data Collection*) Dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dan masih perlu diuji secara empiris sehingga pengumpulan data sangat diperlukan.
2. Reduksi data (*Data Reduction*) Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secarateliti dan rinci dan perlu dilakukan analisis datamenggunakan reduksi data yang berartii merangkum dan memilih hal-hal pokok yang memfokuskan pada hal-hal yang penting, seperti dicari tema dan polanya kemudian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan penelitian.
3. Penyajian Data (*Data Display*) Setelah data reduksi maka langkah selanjutnya ialah penyajian data untuk memastikan data lengkap serta validitas rehabilitasnya tinggi. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

4. Verifikasi (*Verifying*) atau Penarikan data (*Concluding Drawing*) Dalam analisis kualitatif adalah penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya. Namun jika dalam penarikan kesimpulan terdapat bukti-bukti yang valid saat pengumpulan data maka kesimpulan yang diambil dapat menjadi kredibel.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil Observasi

Observasi dilakukan pada saat penulis menjadi salah satu karyawan di *café* Olly Hai *Chicken Rice & Hai Tea*. Menurut hasil observasi yang penulis lakukan, terdapat adanya *double job* yang di lakukan oleh karyawan sehingga membuat terjadinya motivasi kerja yang kurang sehingga menimbulkan *pressure* yang cukup tinggi di *café* tersebut. Selain itu *pressure* yang diberikan oleh *head chef* yang tinggi membuat para karyawan cukup kewalahan dalam mengutamakan prioritas yang harus dilakukan.

Pada era sekarang media informasi seperti Instagram dan Tiktok yang digunakan sebagai media marketing dari kebanyakan bisnis *café* di Indonesia. *Café* tersebut juga menggunakan Instagram dan Tiktok sebagai media *marketingnya* dengan membuat beberapa konten mengenai produknya. Alhasil membuat banyak para konten creator dan food reviewer yang dating untuk mencicipi produk dari Olly Hai. Sehingga

hal tersebut menuntut karyawannya untuk totalitas tinggi pada produk yang dihasilkan demi terciptanya kesempurnaan produk yang bisa meningkatkan *customer satisfaction*.

Hasil dari observasi tersebut membuat penulis sadar bahwa *pressure* tinggi hanya akan membuat kinerja karyawan menurun. Sesuai dengan pendapat (Hanna, H. : 2017) menjelaskan bahwa tekanan tinggi memicu respons emosional yang kuat dan dapat menghalangi kemampuan seseorang untuk memproses informasi dengan efektif, sehingga kinerja menurun. Maka dari itu pentingnya mengimbangi dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karena hal tersebut tentunya akan membuat kinerja karyawan tetap stabil dan bahkan bisa membuat meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil Analisis Wawancara

Dalam wawancara bersama para informan dari *café* Olly Hai *Chicken Rice & Hai Tea*, penulis mengelompokkannya kedalam indikator motivasi langsung, motivasi tidak langsung dan kinerja. Yaitu sebagai berikut :

Indikator Motivasi Langsung	Informan	
	Owner	F & J
Pujian	Pengaruhnya sangat baik, dengan pujian bisa membuat karyawan lebih semangat dan memotivasi para karyawan untuk lebih giat lagi bekerja. Selain itu dengan pujian bisa membuat karyawan bekerja lebih santai dan tidak tertekan.	Menurut kami, pujian dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kami dalam bekerja, selain itu pujian dengan gurauan dari owner membuat kami merasa dekat atau akrab dengan beliau secara personal.

<p>Penghargaan</p>	<p>Saya memberikan penghargaan kepada karyawan saya dalam bentuk insentif pada awal bulannya sebagai <i>reward</i> apabila karyawan saya telah bekerja dengan baik dan benar. Terkadang jika ada waktu luang tiap bulannya saya selalu mengajak karyawan saya untuk makan-makan, karaoke bareng dll.</p>	<p>Penghargaan yang diberikan yaitu insentif apabila kami bekerja dengan baik dan benar. Hal ini membuat kami harus bertanggung jawab karena diberikan kepercayaan dan tentunya meningkatkan motivasi kami dalam bekerja dan diiringi insentif tiap bulannya, dengan range Rp. 100.000,- sampai Rp. 300.000,- tergantung dari penghasilan <i>café</i>.</p>
--------------------	--	--

Sumber : Data diolah penulis

<p>Indikator Motivasi tidak Langsung</p>	<p>Informan</p>	
	<p>Owner</p>	<p>F & J</p>
<p>Perlengkapan Kerja</p>	<p>Peralatan kami pun sudah cukup terpenuhi disini. Peralatan kami yang sudah ada masih layak walaupun sebagian mungkin sudah kurang layak untuk dipakai tetapi masih cukup untuk saat ini. Saya sebisa mungkin memenuhi kebutuhan peralatan dengan lengkap demi menunggangnya para karyawan saya untuk bekerja.</p>	<p>Banyak yang kurang, kami harus berpikir kreatif dan cepat untuk memakai alat seadanya supaya cepat dalam bekerja. Walaupun tidak cukup signifikan namun kekurangan alat sederhana seperti wadah <i>storage</i> Peralatan itu sangat besar pengaruhnya untuk kami agar bisa bekerja cepat dan maksimal</p>

<p>Kenyamanan Kerja</p>	<p>Sejauh ini karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan mereka masing-masing dan dengan tempat yang sudah tersedia, memang kami tidak menyediakan tempat khusus untuk karyawan beristirahat dan tempat untuk <i>driver</i> ojek <i>online</i> selagi menunggu dan mengantri pesanan.</p>	<p>Untuk tempatnya sendiri kami sudah cukup nyaman. Namun masih minimnya tempat untuk kami beristirahat atau sekedar untuk makan siang atau makan malam. Selain itu ada beberapa sikap <i>Head Chef</i> kepada kami yang membuat kurang nyaman dalam bekerja.</p>
-------------------------	--	---

Sumber : Data diolah penulis

Indikator Kinerja	Informan	
	Owner	F & J
Kemampuan Bekerja	Untuk saat karyawan saya semuanya mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan jika ada karyawan yang belum mengerti dalam pekerjaannya saya dan para karyawan lainnya siap untuk mengajari mereka.	Tingkat kemampuan bekerja kami disini masih belum maksimal karena kami juga masih perlu banyak belajar dan juga adanya berbagai macam hambatan yang membuat kami belum bisa maksimal.
Teliti dalam Bekerja	Pada dasarnya mereka teliti dalam bekerja namun ketika pelanggan sedang ramai disitulah tingkat ketelitian harus ditingkatkan agar tidak terjadi kesalahan. Karena seringkali ketika café sedang penuh, disitulah karyawan sering kurang teliti akan pekerjaannya.	Tingkat ketelitian kami cukup baik dalam bekerja karena melihat pekerjaan kami yang lumayan banyak dan harus dengan cekatan. Namun, terkadang kami sering merasa kewalahan saat café sedang <i>full</i> dan banyak order secara <i>online</i> .
Kecepatan Kerja	Kecepatan karyawan saya pada dasarnya sudah baik namun kecepatan tersebut bisa berubah ketika kondisi <i>café</i> sedang ramai dan untuk hambatan sendiri saat ini belum ada.	Untuk kecepatan sendiri kami sudah merasa maksimal karena dalam keadaan ramai kami bisa mengatasinya walau dengan sedikit terlambat. Karena kalau tidak cepat otomatis pesanan akan terlambat sampai ke konsumen dan konsumen pasti akan mengeluh. Hambatan kami ialah terlalu banyaknya kondimen, bahan masak, serta kebutuhan yang lainnya membuat kami kadang kesulitan untuk mencari barang-barang tersebut.

Pelaksanaan Kerja	Selama ini apapun yang saya intruksikan kepada karyawan saya selalu dilakukan dengan baik oleh karyawan baik selama itu masih dalam ruang lingkup pekerjaan Cafe dan akan segera dilaksanakan dengan baik. Hambatannya sendiri jika ada karyawan sakit atau izin, karena akan membuat karyawan lain di posisi yang sama harus kerja lembur.	Kami melaksanakan tugas dengan baik, jika itu memang tugas berkaitan dengan cafe akan kami laksanakan dengan sebaik mungkin. Untuk hambatannya sendiri biasanya ketika peralatan yang digunakan tidak ada dan ketika kami tidak masuk karena sakit atau ada keperluan lain.
Kerjasama Tim	Karyawan saya inisiatif dalam bekerja mereka saling membantu tanpa harus diminta. Begitu juga dengan saya, kita bekerja sama-sama, karena saya juga setiap hari datang ke café.	Kami sesama karyawan bekerja sama dengan baik disini. untuk kerja sama kami kepada atasan cukup baik. Hal ini mempengaruhi kinerja kami dengan baik.
Disiplin Kerja	Untuk kedisiplinan karyawan cukup baik namun masih ada saja yang melanggar seperti datang terlambat dan melakukan hal diluar pekerjaan. Dari awal sudah saya jelaskan aturan disini bahwa apabila keseringan terlambat datang masuk akan saya potong gaji mereka.	Tingkat kedisiplinan disini masih kurang, masih banyak yang datang terlambat, menurut saya harus diperbaiki lagi tingkat kedisiplinan disini dengan memberi sanksi dengan memotong gaji mereka lebih banyak lagi atau ancaman dengan diberhentikan jika keterlaluhan.
Tanggung Jawab	Tanggung jawab karyawan untuk selama ini yang saya lihat cukup baik karena semua tugas yang saya berikan berjalan dengan baik walaupun ada masalah sedikit- sedikit namun itu wajar karena semua pekerjaan tidak selamanya lancar dan mulus.	Kami bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang diberikan. Untuk tanggung jawab kepada owner masih belum maksimal karena menurut kami, kami masih sering melanggar peraturan

Sumber : Data diolah penulis

Analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* yang terdiri dari pujian, penghargaan, peralatan, kenyamanan kerja, kemampuan kerja, teliti dalam bekerja, kecepatan kerja, pelaksanaan kerja, kerja sama, disiplin kerja, tanggung jawab dan semua pola kinerja tersebut sudah diterapkan oleh *Cafe Olly Hai*. Sebelas indikator yang sudah diterapkann sudah berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi menjadikan karyawan lebih semangat, disiplin, terarah, bekerja dengan sepenuh hati, bekerja sama, dan bertanggung jawab dengan tugas kerja yang diberikan oleh *Café*.

Dari semua indikator hanya saja belum maksimal diterapkan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling utama dalam pencapaian tujuan dengan fungsi perencanaan, hubungan kerja, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Hal ini sesuai dengan teori (**Hasibuan : 2020**) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kinerja dilihat dari hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja adalah berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, dilihat dari terbentuknya karakter karyawan yang terarah, disiplin, terkendali, terencana, dan terpelihara untuk mencapai tujuan utama *Café*. Hal ini sesuai dengan teori (**Hasibuan : 2020**) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut ditunjang dengan beberapa fungsi yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut (**Hasibuan : 2020**) kinerja umumnya meruapakan gabungan fungsi dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, peran dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja

Dari tiga faktor tersebut salah satunya motivasi kerja, dengan demikian menambah keyakinan bahwa peran motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud kepada produktifitas pelayanan hasil kerja. Analisis motivasi pada *Café Olly Hai*

Chicken Rice & Hai Tea yang sudah diterapkan oleh Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea ialah pujian, penghargaan, perlengkapan, kenyamanan kerja, penempatan kerja, kemampuan kerja, teliti dalam bekerja, kecepatan kerja, pelaksanaan kerja, kerja sama, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Dilihat dari hasil pembahasan tersebut motivasi yang diterapkan oleh Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih disiplin, bertanggung jawab dan terarah. Selain itu pihak Café juga mampu menambah kekurangan yang ada pada Café dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Owner dari Olly Hai langsung. Penilaian dilakukan dengan melihat rata-rata nilai yang diperoleh tiap karyawan dari 7 variabel pengukuran yang ditetapkan. Untuk skala penilaian yang berlaku yaitu sebagai berikut :

- *Average* 1 ~ 2 adalah sangat kurang .
- *Average* 2,1 ~ 3 adalah perlu peningkatan.
- *Average* 3,1 ~ 4 adalah baik.
- *Average* 4,1 ~ 5 adalah sangat baik.

No.	Nama	Nilai	Rata Rata	Keterangan
1	Fikri	32	4,6	Sangat Baik
2	Wandi	30	4,2	Sangat Baik
3	Rahayu	28	4	Baik
4	Jenni	28	4	Baik
5	Firda	25	3,5	Baik
6	Annisa	20	2,8	Perlu Peningkatan
7	Rival	25	3,5	Baik
8	Jaka	20	2,8	Perlu Peningkatan
9	Dadan	25	3,5	Baik
10	Tia	35	5	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah Penulis

Dari hasil penilaian Owner, terdapat 3 orang karyawan dengan nilai sangat baik, 5 orang dengan nilai baik, dan 2 orang dengan keterangan perlu peningkatan. Dengan jumlah karyawan yang berketerangan sangat kurang yaitu 0.

Analisis Kesesuaian Teori dengan Realita

Menurut **(Sugiono : 2020)** Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Dengan kata lain sebuah konstruksi abstrak yang digunakan untuk menjelaskan, memahami, dan memprediksi fenomena tertentu dalam suatu domain pengetahuan. Teori berfungsi sebagai kerangka kerja yang membantu menjelaskan, memprediksi, dan memahami fenomena tertentu. Namun, realita sering kali lebih kompleks, beragam, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual yang tidak dapat sepenuhnya diakomodasi oleh teori. Maka dari itu pada bagian ini penulis membuat perbandingan antara teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini dengan realita yang terjadi di Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea.

Untuk teori motivasi langsung penulis menggunakan acuan Teori Motivasi Langsung **(Hasibuan : 2020)** yaitu motivasi yang diberikan langsung kepada karyawan seperti reward dan pujian. Untuk kesesuaian teori dengan realita yaitu sebagai berikut :

No.	Teori Motivasi Langsung	Realita	Keterangan
1.	Pujian	Owner selalu melakukan pujian di sela-sela pekerjaan yang disampingi dengan gurauan.	Sesuai

2.	Penghargaan	Untuk reward pun owner selalu memberi bonus tiap bulannya, selain itu setiap bulannya owner selalu membuat acara karaoke maupun makan bersama karyawan.	Sesuai
----	-------------	---	--------

Sumber : Data diolah penulis

Teori motivasi tidak langsung menurut (Hasibuan : 2020) adalah motivasi yang diberikan sebagai pendukung kelancaran tugas karyawan seperti kelengkapan peralatan dan kenyamanan kerja. Untuk kesesuaian teori dengan realitanya yaitu sebagai berikut :

No.	Teori Motivasi Tidak Langsung	Realita	Keterangan
1.	Kelengkapan Peralatan	Masih kurangnya kelengkapan peralatan baik di dapur maupun di bar. Yang menyebabkan karyawan harus memaksimalkan peralatan yang ada.	Tidak Sesuai
2.	Kenyamanan Kerja	Terdepat beberapa sikap dari <i>head chef</i> yang membuat terciptanya ketidaknyamanan diantara para karyawan.	Tidak Sesuai

Sumber : Data diolah penulis

Dibagian kinerja kerja, penulis mengacu pada teori kinerja menurut (Mangkunegara : 2019) yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam teori tersebut terdapat 7 indikator, yaitu Kemampuan Bekerja, Teliti Dalam Bekerja, Kecepatan Kerja, Pelaksanaan Kerja, Kerjasama, Disiplin Kerja, dan Tanggung jawab. Untuk kesesuaian teori dengan realita yaitu sebagai berikut :

No.	Teori Kinerja	Realita	Keterangan
1.	Kemampuan Bekerja	Dilihat dari presentase hasil kinerja diatas menyebutkan bahwa rata-rata kemampuan kerja karyawan sudah baik.	Sesuai
2.	Teliti dalam Bekerja	Ketelitian karyawan sudah baik namun ada beberapa kesalahan kecil namun terbilang cukup rendah.	Sesuai
3.	Kecepatan Kerja	Kecepatan kerja karyawan Olly Hai sudah cukup baik, namun dikarenakan masih kurangnya peralatan menyebabkan kinerja sedikit terhambat saat kondisi <i>café</i> sedang <i>full</i> .	Tidak Sesuai

4.	Pelaksanaan Kerja	Peralatan yang kurang dan jumlah kurangnya jumlah karyawan jika ada karyawan yang izin atau sakit, menyebabkan terhambatnya operasional <i>café</i> .	Tidak Sesuai
5.	Kerjasama Tim	Kerjasama tim diantara para karyawan dan owner sudah cukup baik, karena owner sering ikut campur tangan dalam operasional.	Sesuai
6.	Disiplin Kerja	Hasil penelitian menghasilkan bahwa masih banyak karyawan yang sering terlambat.	Tidak Sesuai
7.	Tanggung Jawab	Para karyawan sudah sangat bertanggung jawab baik dari pekerjaannya maupun atas salah yang mereka buat.	Sesuai

Sumber : Data diolah penulis

Dari tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 11 indikator, terdapat 5 indikator yang tidak sesuai dengan teori, dan 6 indikator sudah sesuai dengan teori. Walaupun selisihnya cukup sedikit namun bisa dikatakan bahwa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja *café* sudah cukup baik, dengan catatan terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan oleh owner *café*.

V. Penutup

Kesimpulan

Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* di kota Bandung yaitu dengan adanya Motivasi langsung dan tidak langsung maka pihak *café* telah meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi selama proses pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik. Dari seluruh indikator untuk mendukung motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* sudah berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi langsung yang diberikan menekankan pada dorongan secara langsung seperti pujian yang diberikan, penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerjanya. Sedangkan motivasi tidak langsung sendiri lebih menekankan peralatan yang layak dipakai dan nyaman kerja pun harus selalu diperhatikan. Dan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu memperhatikan kualitas, kuantitas, kerja sama, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam bekerja. Dapat dikatakan motivasi karyawan di *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk tetap berprestasi dengan harapan mendapat penilaian baik sekaligus meningkatkan penghasilan mereka. Karyawan juga ingin meningkatkan pengalaman dalam bekerja dan mau bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan walaupun tidaksesuai dengan *job description*. Dari 11 indikator, terdapat 6 indikator yang memiliki kesesuaian terhadap realita. Dimana bisa dikatakan *café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* sudah berhasil menerapkan teori baik motivasi maupun kinerja karyawan.

Saran

Setelah melalui beberapa macam tahap-tahap penelitian dalam analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea* di kota Bandung, Maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dengan peneltian ini. Adapun saran yang perlu penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak Cafe bisa memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi yang mampu meningkatkan dan memaksimalkan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan, owner dalam hal ini harus diperhatikan ialah dalam memberikan penghargaan dan kenyamanan kerja sesuai dengan tingkat kerja karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih semangat dalam kerja. Oleh karena itu dapat karyawan rasakan jaminan kesejahteraan di tempat kerja.
2. Sebaiknya pihak Cafe lebih meningkatkan kembali motivasi langsung yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini terkait pujian dan penghargaan yang diberikan dengan tingkat kerja karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih meningkatkan lagi semangat kerja bagi karyawan.
3. Sebaiknya pihak Cafe lebih meningkatkan kembali pada motivasi tidak langsung pada karyawan karena hal ini pihak Cafe lebih harus memperhatikan lagi kenyamanan kerja dan peralatan penunjang dalam pekerjaan karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

- Mutia, Gustiana dan Silvia. 2022. Analisis Pengaruh Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Ikan Bandeng Di Kecamatan Seruway Kab. Aceh Tamiang. Jurnal Inovasi Penelitian.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Cushway, Barry. 2017. Human Resource Management. PT. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Elwina, M.R. 2021. Pengaruh Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Skripsi Universitas Islam Nusantara Sumatera Utara.
- Gomes, Cardoso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prabowo, Satrio, M.L. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop di Kota Malang. Jurnal Universitas Brawijaya.
- Pratama, Erry. 2021. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Rata Kiri Samarinda. Skripsi Universitas Mulawarman.
- Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. Perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosidah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sihombing, M.R. 2022. Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Café. Jurna I Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, Henry. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono Prof, Dr. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. CV. Alfa Beta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2019. Kepemimpinan Manajerial: Kajian Peranan Penting Kepemimpinan dalam Kerangka Manajemen. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana. Jakarta.