

## Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik

Zakiyyatul Fitri Ilmiyah<sup>1</sup>, Mudji Kuswirno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail : [zakiyahfitriyah25@gmail.com](mailto:zakiyahfitriyah25@gmail.com)

### Article History:

Received: 14 Juni 2024

Revised: 26 Juni 2024

Accepted: 28 Juni 2024

**Keywords:** Analisis, Motivasi kerja, disiplin kerja.

**Abstract:** Penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik” menggunakan metode penelitian deskripsi kualitatif dengan melakukan penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan yang dapat dikembangkan, dan dibuktikan melalui suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidangnya. Dalam era globalisasi, persaingan usaha semakin ketat, memaksa usaha mikro seperti Warung Keres untuk berinovasi demi mempertahankan keunggulan. Kinerja karyawan menjadi kunci sukses, namun penurunan kinerja disebabkan kurangnya perhatian atasan dan kurangnya disiplin dalam implementasi tata tertib. Tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan. Motivasi dan disiplin kerja menjadi penting, namun masih banyak karyawan yang belum menyadari hal tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik. Melalui musyawarah, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja dapat diidentifikasi untuk meminimalisir permasalahan tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan usaha mikro di tengah persaingan yang semakin ketat.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha, dampak yang sangat jelas adalah persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga banyak usaha mikro berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Usaha mikro akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal

itu dilakukan agar usaha mikro mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui berberapa faktor. Salah satu tersebut adalah kemampuan internal usaha mikro ataupun melalui sumber daya yang dimilikinya.

Dalam tercapainya tujuan usaha mikro juga dipengaruhi dari karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kunci utama bagi kesuksesan suatu perusahaan termasuk Warung Keres. Warung Keres selalu berusaha meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan usaha mikro dapat dicapai, selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar usaha mikro. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan memiliki nilai bagus dimata konsumen ataupun pihak usaha mikro lainnya.

Bedasarkan pendapat dari berberapa karyawan Warung Keres memberikan keterangan bahwa adanya penurunan kinerja dalam suatu perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian atasan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja para karyawan dalam berkerja. Selain itu kedisiplinan waktu dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, pegawai yang terlambat masuk kerja dan masih banyak karyawan mengeluh atas pekerjaannya. Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Kondisi ini merupakan sebuah cerminan kecil tentang kualitas usaha mikro.

Selanjutnya, dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Dalam hal sikap karyawan Warung keres dituntut untuk ramah terhadap pengunjung berperilaku sopan santun terhadap atasan maupun orang lain. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang bersikap tidak ramah dan sopan terhadap pengunjung saat bekerja di Warung Keres.

Dalam usaha mikro motivasi salah satu peranan penting bagi karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja memberikan semangat dan mengaktifkan potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi. Dalam interaksi antar karyawan, saling menghormati, membutuhkan, memahami, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing adalah hal yang penting. Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk mendorong mereka melakukan atau ingin melakukan sesuatu. Motivasi, baik dari dalam diri maupun dari luar, sangat penting dalam kegiatan bekerja karena dapat mengembangkan aktivitas, inisiatif, dan ketekunan dalam bekerja. Perilaku karyawan, seperti kehadiran tepat waktu dan kinerja yang baik, mencerminkan tingkat motivasi mereka dalam bekerja, sedangkan perilaku yang kurang baik menunjukkan kurangnya motivasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya dorongan dari motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja, karena disiplin juga menciptakan semua bisa berjalan sesuai prosedur yang telah ditentukan.

Disiplin merupakan hasil dari serangkaian perilaku yang mengekspresikan nilai-nilai seperti ketaatan, patuh, loyalitas, ketegasan, dan keteraturan. Disiplin membantu seseorang untuk memahami apa yang seharusnya dilakukan, yang harus dilakukan, yang diperbolehkan, dan yang tidak diperbolehkan. Banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya disiplin, namun disiplin diperlukan dalam sebuah usaha mikro agar karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan baik, berperilaku sesuai norma, dan menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah motivasi dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat tema yang berjudul dengan masalah yang diteliti bahwa dalam motivasi, disiplin, dan kinerja seperti itu yang sering terjadi disebuah usaha mikro, ada beberapa faktor yang bisa meminimalisir terjadinya permasalahan tersebut dengan cara melakukan musyawarah untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Judul peneliti yang diangkat “**Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik**”.

### **Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang telah dilaksanakan pada ussha mikro Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik?
2. Bagaimana kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang sebaiknya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik?

### **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang telah dilaksanakan pada ussha mikro Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik
- b) Untuk mengetahui kebijakan motivasi dan disiplin kerja yang sebaiknya dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik

#### **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Secara praktis, diharapkan memberikan masukan kepada Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik
- b) Secara akademis, diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi penulis terhadap kesesuaian antara teori-teori yang diperoleh di bangku akademik dengan kenyataan dan praktek di dalam instansi tentang analisis disiplin dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik.
- c) Diharapkan dapat dimanfaatkan oleh yang memerlukannya dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan-permasalahan diangkat dalam suatu penelitian ini.

#### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah konsep yang menandai panduan dan batasan utama dalam sebuah penelitian. Dalam fokus penelitian, terkandung definisi konsep yang akan diteliti, serta seluruh aspek, dimensi, komponen, bentuk, dan gejala yang terkait dengan konsep tersebut. Ini termasuk juga indikator yang akan digunakan untuk mengukur atau menilai konsep tersebut, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Fokus dasar dari sebuah penelitian adalah masalah yang muncul dari pengalaman penelitian itu sendiri, atau dari pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman peneliti. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pengalaman langsung, kepustakaan ilmiah, atau sumber-sumber lainnya. Penentuan fokus penelitian memiliki dua tujuan utama. Pertama, adalah untuk membatasi ruang lingkup studi agar menjadi lebih terfokus dan layak untuk diteliti. Kedua, adalah untuk secara efektif menetapkan kriteria inklusi yang digunakan untuk menyaring informasi yang relevan. Meskipun data mungkin menarik, namun jika dianggap tidak relevan, maka data tersebut tidak akan digunakan dalam penelitian.

Dalam mengembangkan fokus penelitian, peneliti harus memperhatikan beberapa hal penting. Pertama, peneliti perlu memahami dengan baik konsep yang akan diteliti, termasuk definisi, aspek, dimensi, dan komponen-komponennya. Kedua, peneliti perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi konsep tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketiga,

peneliti perlu memastikan bahwa fokus penelitian yang ditetapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan yang ada. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi sumber-sumber data yang akan digunakan dalam penelitian, serta teknik-teknik analisis yang akan digunakan untuk menganalisis data tersebut. Semua hal ini perlu dipertimbangkan dengan cermat agar penelitian dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan temuan yang berkualitas. Fokus penelitian terdiri atas motivasi dan disiplin kerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Analisis

Untuk memastikan bahwa istilah analisis dipahami secara konsisten, penulis menawarkan beberapa definisi dari para ahli di bidangnya. Analisis merujuk pada penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk memahami keadaan yang sebenarnya, memecah suatu pokok menjadi bagian-bagiannya untuk memperoleh pemahaman yang utuh, dan menjelaskan suatu hal secara rinci. Selain itu, analisis juga dapat dianggap sebagai proses pemecahan masalah yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya, serta pemecahan masalah secara logis menurut metode yang konsisten untuk mencapai pemahaman yang lebih dalam

Analisis adalah rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, rasional, sistematis, dan obyektif yang menggunakan metodologi ilmiah untuk mengkaji, memeriksa, dan memecah permasalahan suatu objek atau target. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa analisis melibatkan proses pemikiran yang teratur dan logis untuk memahami suatu masalah atau objek yang diteliti.

Dengan menggabungkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah proses pemikiran yang sistematis dan logis untuk memecah, memahami, dan menjelaskan suatu masalah atau objek dengan menggunakan metodologi ilmiah dan rasional. Ini mencakup penyelidikan yang mendalam, pemecahan masalah, dan pemahaman yang holistik tentang objek yang diteliti.

Dengan demikian, dalam konteks ini, analisis dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang terstruktur dan terorganisir untuk mengkaji dan memahami suatu subjek atau fenomena. Ini melibatkan penggunaan metodologi ilmiah dan pemikiran yang rasional untuk memecah masalah, menganalisis bagian-bagiannya, dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang keseluruhan objek yang diteliti.

### Pengertian Motivasi Kerja

Asal kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi adalah potensi untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, namun tingkat dorongan dan keinginan untuk bekerja dapat berbeda antara individu satu dengan yang lainnya, sehingga perilaku dalam bekerja menjadi bervariasi.

Motivasi mengacu pada proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap berbagai jenis kegiatan yang diinginkan. Sementara motivasi meliputi arah atau tujuan perilaku, kekuatan respons, dan ketekunan dalam perilaku tersebut. Selain itu, istilah ini mencakup sejumlah konsep seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, penetapan tujuan, harapan, dan sebagainya.

Kerja dapat dipahami sebagai beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, atau aktualisasi diri. Kerja memiliki berbagai makna, antara lain sebagai aktivitas dasar yang menjadi bagian esensial dari kehidupan manusia, memberikan status, mengikat individu kepada

---

masyarakat, disukai oleh wanita atau pria, dan memiliki insentif berupa uang.

Motivasi kerja terjadi dalam situasi dan lingkungan kerja di suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan atau kegagalan dalam pendidikan sering kali dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Manusia selalu menginginkan yang terbaik, sehingga motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan terhadap masa depan yang lebih baik.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu di tempat kerja yang mencerminkan ketaatan, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas-tugas yang diberikan serta aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Ini melibatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, tingkat keseriusan dalam menyelesaikan tugas, serta kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Di dalam organisasi, disiplin kerja merupakan fondasi utama untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika individu memperlihatkan disiplin kerja yang baik, mereka cenderung menjadi aset yang berharga bagi organisasi. Ini karena disiplin kerja yang kuat membantu menjaga efisiensi operasional, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kualitas hasil kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja bisa sangat beragam, dan seringkali saling terkait. Misalnya, kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya kerja yang memprioritaskan disiplin. Begitu pula dengan motivasi, di mana karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi. Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk disiplin kerja. Budaya yang menghargai kerja keras, kejujuran, dan tanggung jawab akan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan. Selain itu, sistem penghargaan dan hukuman juga dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja. Penggunaan penghargaan untuk perilaku yang diinginkan dan hukuman untuk perilaku yang tidak diinginkan dapat memberikan insentif bagi karyawan untuk mematuhi aturan.

Selain faktor-faktor tersebut, aspek-aspek personal seperti nilai-nilai, norma, dan kebutuhan individu juga memainkan peran dalam membentuk disiplin kerja. Individu dengan integritas yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Dalam keseluruhan, disiplin kerja bukan hanya tentang patuh terhadap aturan, tetapi juga tentang sikap dan komitmen untuk memberikan yang terbaik di lingkungan kerja. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan konsisten oleh seluruh anggota organisasi, maka organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan membangun reputasi yang baik di mata pemangku kepentingan.

### **METODE PENELITIAN**

Para peneliti memiliki beragam pilihan metode dalam menjalankan penelitiannya. Halide dalam Papayungan, M.M., dkk. (1992:11), menyatakan bahwa metodologi adalah serangkaian langkah yang harus dijalani secara berurutan oleh seorang peneliti dalam menganalisis masalah yang sedang diselidiki untuk dipecahkan. Sanapiah Faisal (1995:10) menjelaskan bahwa penelitian adalah proses menyelidiki suatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah yang terencana dan sistematis untuk menemukan pengetahuan baru yang dapat dipercaya kebenarannya. Tujuan dari penggunaan metode penelitian adalah untuk memberikan kesempatan sebesar-besarnya bagi penemuan kebenaran yang objektif dan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang ditemukan memiliki nilai yang tinggi. Sebagai hasil, sebagai suatu karya ilmiah, penting untuk memastikan bahwa obyektivitasnya dipertanggungjawabkan, dan oleh karena itu, dalam proses pembuatan atau penulisan penelitian, penulis menggunakan serangkaian metode penelitian.

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dapat dibagi menjadi tiga, yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Sementara tipe-tipe penelitian termasuk penelitian eksploratif, penelitian yang menguji hipotesis, dan penelitian deskriptif kualitatif. Dengan merujuk pada pandangan di atas, penelitian ini mengadopsi jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (field research) dengan metode diskriptif kualitatif. Penelitian lapangan adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan yang dapat dikembangkan, dan dibuktikan melalui suatu pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidangnya. Untuk jenis penelitian ini, penelitian menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif yaitu jenis datanya kualitatif berupa pertanyaan, kalimat dan dokumen. Kemudian data penelitian yang terkumpul bisa didiskusikan atau suatu pertanyaan. Sehingga dapat diperoleh kejelasan arti yang terkandung dalam pertanyaan tersebut. Dilihat dari jenis penelitian maka penelitian ini menggunakan metode deskripsi kualitatif untuk mendiskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini secara sengaja mengambil tempat di Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik, atas pertimbangan-pertimbangan khusus peneliti. Di samping persoalan klasik, seperti keterbatasan dana, waktu, dan kemampuan ilmiah peneliti, juga didasarkan alasan yang sangat relatif subyektivitas dari penulis. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, dimulai dari Bulan Maret 2024 sampai dengan Mei 2024.

### **Penentuan Informan Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, istilah populasi digantikan dengan istilah situasi sosial, yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara bersinergi. Sampel dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan kunci, narasumber, partisipan, teman, atau guru dalam penelitian. Informan atau narasumber penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi yang relevan dengan objek penelitian dan dapat memberikan keterangan atau informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Mereka dapat memberikan wawasan utama mengenai masalah yang sedang diteliti.

Informan penelitian dapat dibagi menjadi tiga kelompok utama. Pertama, informan kunci adalah individu yang dianggap memiliki pengetahuan kunci tentang topik penelitian. Kedua, informan ahli adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam dan mampu memberikan penjelasan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan penelitian. Terakhir, informan insidental adalah individu yang ditemukan di wilayah penelitian dan diyakini dapat memberikan informasi yang relevan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan mempertimbangkan kriteria inklusi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Terkadang, peneliti juga menggunakan key person, seperti tokoh adat atau tokoh agama, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang topik penelitian.

Seorang informan diharapkan memiliki beberapa syarat khusus, termasuk kejujuran, ketaatan pada janji, ketaatan pada peraturan, kemauan untuk berbicara, tidak terlibat dalam konflik yang berkaitan dengan penelitian, dan memiliki pandangan yang relevan dengan topik penelitian. Dalam esensi, informan penelitian merupakan sumber utama informasi dalam penelitian kualitatif yang memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian lazimnya merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah, oleh karena itu, pada bagian ini penulis telah diajukan, diawali dengan kegiatan mengumpulkan sebuah data atau informasi di lapangan dengan menanyakan informan yang telah ditentukan.

### **Kebijakan Motivasi dan Disiplin Kerja Yang Telah Dilaksanakan Pada Usaha mikro Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik**

Hal yang perlu diperhatikan saat ini Untuk meningkatkan kinerja secara internal, pemilik usaha mikro Warung Keres perlu memahami motivasi dan disiplin kerja karyawan sebagai kunci utama. Kinerja yang optimal dari setiap karyawan sangat vital dalam mencapai tujuan usaha. Dengan bekerja keras, memiliki inisiatif, loyalitas, disiplin tinggi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas, karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal yang akan berdampak positif pada keseluruhan kinerja usaha.

Dalam menghadapi tantangan memotivasi karyawan, pemilik usaha mikro perlu memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda. Memahami dinamika motivasi karyawan dan mencari cara untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka akan membawa manfaat besar bagi usaha. Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya. Kedisiplinan, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan tidak menyalahgunakan fasilitas yang ada, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam konteks Warung Keres, kurangnya motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pemilik usaha mikro untuk meningkatkan perhatian terhadap dua aspek ini. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkualitas, meningkatkan interaksi dan dukungan antar rekan kerja, serta memberikan perhatian yang cukup dari manajemen dapat membantu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan, pemahaman yang baik tentang motivasi dan disiplin kerja karyawan, serta upaya nyata dalam meningkatkannya, akan membantu mencapai tujuan usaha mikro Warung Keres. Hal ini akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan pada gilirannya, meningkatkan keseluruhan kinerja dan keberhasilan usaha.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dimensi dan Indikator Motivasi, Motivasi merupakan keinginan pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Monetary Motivational

- 1) Gaji Karyawan

Memberikan upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

- 2) Bonus Karyawan

Bonus yang diberikan oleh usaha mikro berdasarkan prestasi karyawan atau kinerja karyawan akan produktivitasnya.

2. Non Monetary Motivational

- 1) Atmosfer Kerja yang Positif

Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan positif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ini bisa mencakup hal-hal seperti kerja sama tim yang baik, komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, serta mengadakan acara sosial atau kegiatan yang mempererat hubungan antar karyawan.

## 2) Fleksibilitas Waktu

Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau waktu istirahat dapat menjadi motivasi bagi karyawan. Misalnya, memberikan waktu istirahat yang cukup dan memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan, seperti izin sakit atau cuti yang lebih fleksibel.

Disiplin kerja karyawan pada Warung Keres terdapat kurangnya motivasi dan disiplin kerja seperti kenyataan bahwa masih banyak pekerjaan yang belum selesai, masih ada karyawan yang datang terlambat perusahaan ini, dan masih adapun karyawan yang kurang semangat dalam bekerja sehingga perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan yang baik maka semakin seorang karyawan termotivasi untuk semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan yang ada semakin meningkat.

Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan pada jadwal waktu, termasuk kedatangan, waktu istirahat, dan pulang, yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Patuh terhadap kebijakan internal usaha mikro, seperti pedoman mengenai perilaku dan tata krama di lingkungan kerja.
- 3) Kepatuhan terhadap tata cara dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan norma perilaku yang berlaku di dalam unit kerja Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik.

## **Kebijakan Motivasi dan Disiplin Kerja Yang Sebaiknya Dilakukan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik.**

Produktivitas karyawan menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi Warung Keres di kawasan JIPE Gresik. Peningkatan kinerja atau prestasi karyawan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan usaha, oleh karena itu manajemen mempelajari sikap dan perilaku karyawan di Warung Keres tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti motivasi dan disiplin kerja yang perlu diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam usaha kuliner ini. Kinerja karyawan di Warung Keres secara langsung mempengaruhi citra usaha ini di mata masyarakat. Upaya untuk terus meningkatkan performa karyawan dilakukan dengan memberikan motivasi bagi mereka. Pemilik usaha berperan penting dalam menumbuhkan motivasi karyawan dengan memberikan dorongan baik secara moral maupun materi, seperti tunjangan, yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Karyawan Warung Keres di kawasan JIPE Gresik diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dan tanpa menghambat bidang kerja lain dalam usaha kuliner ini. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan. Apabila motivasi tinggi dan didukung oleh kemampuan yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, namun jika terdapat kesenjangan antara motivasi dan kemampuan, perlu dilakukan upaya-upaya, seperti pelatihan, untuk meningkatkan kinerja. Dalam mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, manajer Warung Keres di kawasan JIPE Gresik harus melakukan upaya yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan juga memengaruhi kinerja mereka, karena dengan kedisiplinan yang baik dalam mengikuti aturan-aturan yang berlaku, kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan tinggi, seseorang pemilik usaha harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang

terlah diberikan. Kebijakan motivasi kerja dan disiplin kerja seharusnya digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik yaitu:

1) Penerapan Disiplin Kerja

Semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan insentif yang diberikan. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, sebagian besar karyawan dapat kehilangan motivasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan tingkat kinerja, manajemen memotivasi karyawan dengan memberikan insentif non-materi berupa penghargaan, keadilan, dan perlakuan yang adil. Untuk menanggapi masalah-masalah tersebut, pimpinan Warung Keres harus bertindak tegas terhadap pelanggaran peraturan dengan memberikan sanksi yang sesuai, seperti teguran dan surat peringatan.

2) Penerapan Sistem Penggajian Berbasis Target:

Untuk merangsang produktivitas karyawan, Warung Keres menerapkan sistem penggajian tertentu, di mana karyawan yang bekerja dengan rajin dan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan akan menerima gaji yang lebih tinggi daripada yang bekerja biasa-biasa saja. Karyawan yang mencapai prestasi tersebut cenderung akan membentuk karakter yang baik karena mereka memiliki dorongan untuk berkembang dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pengawasan ketat dalam pekerjaan menjadi tidak diperlukan.

Untuk lebih mengetahui prestasi kerja karyawan, pimpinan mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan secara berkala, yaitu : Berdasarkan wawancara dengan ibu Ulfiyah, selaku pemilik Warung Keres di Kawasan JIPE Gresik, sistem pengawasan yang digunakan yakni :

1. Pengawasan Internal : Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan Warung Keres mengenai pekerjaan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Serta pengawasan karyawan terhadap proses produksi makanan dan pelayanan kepada pelanggan Warung Keres.
2. Pengawasan Eksternal ; Pengawasan ini dilakukan dari pelanggan kepada karyawan mengenai kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Warung Keres, misalnya seseorang karyawan yang tidak ramah kepada pelanggan atau seorang karyawan tidak menyediakan menu hidangan sesuai dengan yang di pesan oleh pelanggan bisa dilaporkan ke pihak usaha mitra yang bersangkutan.

3) Memberikan Insentif

Warung Keres memberikan Insentif bagi karyawan harus adil sesuai bagian-bagian tertentu dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan resiko yang ada.

Adapun Jenis Motivasi yang sebaiknya diterapkan pada Warung Keres dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Cara yang sebaiknya dilakukan pada Warung Keres dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan adalah dengan jenis motivasi material dan motivasi non-material secara positif maupun negatif, seperti:

1. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan yang harus diterima karyawan karena sudah melakukan pekerjaan. Dalam memenuhi kebutuhan, seorang karyawan membutuhkan pendapatan dari hasil kerja. Pendapatan diberikan sesuai dengan bentuk pekerjaan baik harian, mingguan, maupun bulanan. Pendapatan merupakan hal utama yang harus diberikan Warung Keres kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

2. Insentif

Warung Keres seharusnya menggunakan insentif untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan adanya insentif, karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Insentif diberikan sebagai tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena prestasi yang diperoleh dalam bentuk kerapian, kebersihan, dan ketepatan dalam pekerjaan. Bentuk insentif yang diberikan berupa tambahan pendapatan dan bantuan dalam kebutuhan sehari-hari. Untuk karyawan yang bekerja melebihi target yang ditentukan akan mendapat insentif sebesar 30% dari pendapatan yang diterima dan insentif juga diberikan untuk karyawan yang mau bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 20% dari pendapatan yang diterima.

### 3. Fasilitas Kerja

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan kebutuhan tambahan yang dapat dirasakan karyawan di lingkungan perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Ditemukan kekurangan dalam motivasi dan disiplin kerja di Warung Keres, seperti terlihat dari fakta bahwa masih banyak pekerjaan yang tertunda, karyawan yang sering datang terlambat, dan kurangnya semangat kerja di antara karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Motivasi yang kurang diberikan oleh perusahaan, seperti kurangnya penghargaan bagi karyawan yang bekerja dengan baik, kurangnya dukungan dari rekan kerja, dan minimnya perhatian dari atasan terhadap bawahannya, juga berdampak pada kinerja karyawan.
2. Selain itu, penerapan disiplin kerja juga masih kurang, terutama terlihat dari kebiasaan karyawan yang sering terlambat dan kurang semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. Dengan meningkatnya motivasi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

## DAFTAR REFERENSI

- Adilansyah & Arif B.,(2022). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Non Kependidikan di Sekolah Menengah Kejurusan Negeri 3 Bima. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(2), 307-317
- Afnan M.F.,(2022).Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawab Pondok Pesantren Al-Harokah Darujannah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu.*, 1(2),286-301
- Annisa Y & Tanto A.,(2020) Analisis Disiplin dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Manajemen* 1(1), 50-64
- Arief Y.dkk., (2021). Analisis Motivasi dan Disiplin Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Veteran Di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis.* 4(1), 49-57
- Dewi K & Selamat R.,(2021). Analisis Motivasi, Disiplin, dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia.* 1(2), 439-456

- Muhammad Rizky S. dkk.,(2022). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Vanesya Sasirangan Tanah Laut. *Jurnal Pendidikan Mandala*. 12 (1), 1-12
- Nuzuliati,(2023). Analisis Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Of Social Science Research*, 3(6),5021-5033
- Patria S & Wida M.,(2021). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Piala Sutra. *Jurnal Manajemen*, 4, 417-423
- Supardi,(2023). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express.,*Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 106-108