



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3655-3664

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Peran Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Play Ground

Aleksandro Delvieri, Aloysius Hari Kristianto  
Program Studi Manajemen, Institut Shanti Bhuana  
<sup>1</sup>vieri99088@gmail.com, <sup>2</sup>harialloysius@gmail.com

### Abstrak

*Abstrak harus dalam teks miring yang sepenuhnya dibenarkan, di bagian atas makalah dengan satu kolom seperti di sini, di bawah informasi penulis. Gunakan kata "Abstrak" sebagai judul, dalam 10 poin Times, huruf tebal, kiri relatif terhadap kolom, awalnya menggunakan huruf kapital. Abstraknya harus dalam tipe 9 titik, spasi tunggal, dan panjangnya hingga 200 kata dengan tiga hingga enam kata kunci yang terkait dengan artikel. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Play Ground, sebuah UMKM yang terletak di wilayah perbatasan Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. Pendekatan etnografi digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman dan persepsi para karyawan serta pemilik usaha dalam konteks kerja sehari-hari. Hasil observasi dan wawancara mendalam menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya didorong oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh nilai-nilai sosial dan rasa yang dimilikinya terhadap tempat kerja. Disiplin kerja, meskipun tidak formal dan hirarkis, dijaga melalui kesadaran kolektif dan pendekatan kekeluargaan. Penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi intrinsik, insentif sosial, dan budaya kerja yang terbuka dapat membentuk kinerja karyawan yang stabil dan produktif di sektor perbatasan UMKM.*

*Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, etnografi, UMKM, perbatasan.*

### 1. Latar Belakang

Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), peran karyawan menjadi semakin penting karena skala usaha yang terbatas menuntut efisiensi dan efektivitas yang tinggi dari seluruh elemen organisasi [1]. Cafe sebagai bagian dari industri jasa memainkan peran penting dalam menyediakan layanan dan pengalaman kepada pelanggan. Kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya.

Perkembangan teknologi yang begitu pesat mengharuskan para pelaku UMKM mampu beradaptasi dengan zaman dan perkembangan ini menjadikan para pelaku umkm yang ada di daerah perbatasan, namun UMKM sering mengalami berbagai permasalahan seperti penurunan penjualan, pemodal, distribusi terhambat, kesulitan bahan baku, produksi menurun dan PHK buruh. [2]

Cafe Play Ground yang terletak di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia menjadi kasus menarik untuk diteliti karena posisinya yang unik dari segi geografis dan sosial budaya. Wilayah perbatasan menghadirkan dinamika yang khas, mulai dari mobilitas penduduk, keberagaman budaya, hingga karakteristik kerja yang fleksibel namun kompleks. Hal ini menjadikan aspek motivasi dan disiplin kerja memiliki urgensi tersendiri dalam menentukan kinerja karyawan. [3]

Kinerja karyawan sering kali dipandang sebagai refleksi dari dua aspek utama: dorongan internal yang dikenal sebagai motivasi kerja, dan keteraturan perilaku kerja yang tercermin dalam disiplin kerja. Motivasi kerja mempengaruhi semangat dan produktivitas individu, sedangkan disiplin kerja berkontribusi dalam menciptakan stabilitas dan akurasi dalam proses kerja. Ketika keduanya berjalan seimbang, maka pencapaian kinerja optimal menjadi mungkin. [4]

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sektor informal dan UMKM memiliki dinamika manajemen yang berbeda dengan perusahaan besar. Di UMKM, hubungan personal antara pemilik dan karyawan, aturan buruk, serta iklim kerja yang lebih kekeluargaan menjadi faktor khas yang mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pendekatan etnografi menjadi pilihan yang tepat untuk memahami konteks kerja dalam usaha kecil seperti Cafe Play Ground.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Cafe Play Ground. Pendekatan yang digunakan adalah etnografi kualitatif yang memungkinkan peneliti terlibat langsung dalam lingkungan kerja dan mengamati interaksi sosial serta praktik kerja sehari-hari.[5][6] Hal ini memberikan keunggulan dalam memahami makna di balik perilaku dan praktik kerja yang muncul secara alami.

Cafe Play Ground merupakan unit usaha yang tumbuh dari motivasi pribadi pemiliknya untuk menciptakan ruang sosial yang nyaman dan inklusif bagi sekitar masyarakat. Oleh karena itu, budaya kerja yang terbentuk di dalamnya tidak sepenuhnya mengikuti model manajemen konvensional. Interaksi kerja lebih banyak didasarkan pada rasa saling percaya, penghargaan sosial, dan kedekatan emosional antar karyawan.

Namun dalam praktiknya, permasalahan tetap muncul, terutama terkait waktu kedisiplinan, komitmen kerja, dan konsistensi pelayanan. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar kerja yang diharapkan, yang berdampak pada kinerja keseluruhan usaha. Penurunan motivasi, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, dan keterlambatan menjadi isu yang mengganggu operasional harian.[7]

Melalui pengamatan langsung dan wawancara mendalam dengan pemilik serta karyawan, penelitian ini mendokumentasikan dinamika kerja di Cafe Play Ground sebagai cerminan dari proses negosiasi antara nilai pribadi, kepentingan ekonomi, dan norma sosial. Hal ini membuka peluang untuk memahami bahwa motivasi dan disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh makna sosial dan budaya.

Kajian ini penting karena memberikan gambaran kontekstual mengenai peran motivasi dan disiplin dalam mempengaruhi kinerja di sektor informal. Hasilnya diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang relevan bagi UMKM di wilayah perbatasan dan daerah terpencil.[8]

Akhirnya, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis pada literatur sumber manajemen daya manusia, tetapi juga sebagai kontribusi praktis bagi pelaku UMKM dalam mengelola tim kerja secara efektif dengan memperhatikan aspek motivasional dan kedisiplinan dalam konteks budaya lokal.[9]

Motivasi kerja telah lama menjadi topik penting dalam studi perilaku organisasi. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi mempengaruhi bagaimana individu memilih untuk bertindak dan seberapa lama mereka bertahan dalam suatu tindakan. Dalam konteks organisasi, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas.[10]

Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu didorong oleh kebutuhan mulai dari dasar hingga aktualisasi diri. Dalam praktik kerja, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang baik ketika kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti gaji dan rasa aman. Namun, kebutuhan sosial dan pengakuan juga menjadi kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.[11]

Frederick Herzberg memperkenalkan teori dua faktor yang membagi motivasi menjadi motivator dan faktor higiene. Motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang menantang dianggap lebih berdampak pada peningkatan kinerja dibandingkan dengan faktor higiene seperti gaji atau kondisi kerja. Dalam usaha kecil seperti Cafe Play Ground, insentif sosial sering kali lebih berpengaruh dibandingkan insentif formal.[12]

Sementara itu, disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi. Disiplinnya bukan hanya masalah kontrol eksternal, tetapi juga refleksi dari kesadaran internal dan tanggung jawab pribadi. Disiplin yang baik menciptakan keteraturan, efisiensi, dan kredibilitas dalam lingkungan kerja.

Singodimedjo (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup kesadaran dan kemauan untuk menaati semua peraturan. Hal ini meliputi ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Dalam UMKM yang sering kali memiliki struktur manajemen informal, penerapan disiplin lebih bergantung pada keteladanan dan hubungan interpersonal.[13]

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja sangat beragam, mulai dari pemulihan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga suasana kerja. Dalam banyak kasus, suasana kerja yang kondusif dan hubungan yang hangat antara karyawan dan pemilik usaha mempunyai dampak besar terhadap kestabilan motivasi dan kedisiplinan.[14]

Penelitian oleh Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di sektor kafe. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak bisa lepas dari interaksi antar faktor psikologis, sosial, dan struktural dalam lingkungan kerja. [15]

Dalam konteks UMKM di wilayah perbatasan, kedisiplinan memiliki makna yang berbeda. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan aturan-aturan formal, tetapi juga dengan kesepakatan tidak tertulis yang didasarkan pada norma sosial dan budaya lokal. Disiplin mengukur dari kepekaan sosial, saling membantu, dan kesediaan untuk hadir saat dibutuhkan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih besar dan bertahan dalam pekerjaan meskipun dalam kondisi kerja yang tidak ideal. Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang memperhatikan aspek-aspek psikologis dan kultural cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja.[16]

Literatur mengenai kinerja karyawan tekanan bahwa kinerja adalah hasil dari sinergi antara kompetensi, motivasi, dan kondisi kerja. Dalam usaha kecil, keterbatasan sumber daya dapat dikompensasi dengan peningkatan motivasi dan penciptaan budaya kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pemahaman yang holistik mengenai perilaku kerja menjadi sangat penting dalam merancang strategi peningkatan kinerja.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode etnografi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam dan kontekstual realitas sosial yang terjadi di lingkungan kerja Cafe Play Ground. Peneliti terlibat secara langsung dalam kehidupan sehari-hari karyawan untuk memahami dinamika yang tidak tampak dalam data kuantitatif. [10]

Etnografi memungkinkan pengamatan terhadap interaksi, nilai-nilai, dan makna yang melekat pada perilaku kerja. Metode ini relevan dalam menggali makna subjektif dari motivasi dan disiplin kerja di ruang kerja yang informal dan bernuansa kekeluargaan seperti di Cafe Play Ground. Selain observasi, teknik wawancara mendalam juga digunakan sebagai metode utama.

Partisipan penelitian terdiri dari empat orang, yakni pemilik usaha dan tiga karyawan yang masing-masing berperan sebagai pembuat minuman, juru masak, dan kasir. Partisipan dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan peran strategis mereka dalam proses operasional harian. Data dikumpulkan melalui observasi partisipatif, wawancara terbuka, dan dokumentasi lapangan.

Pengumpulan data dilakukan selama beberapa minggu dengan kehadiran peneliti di lokasi secara berkala. Peneliti ikut serta dalam kegiatan harian, seperti membantu pelayanan, mengikuti diskusi informal antar karyawan, serta mengamati proses kerja dari dekat. Hal ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya dan autentik.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dari Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dimulai dengan pengkodean data dari wawancara dan catatan lapangan, dilanjutkan dengan pengelompokan tema yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan kinerja.

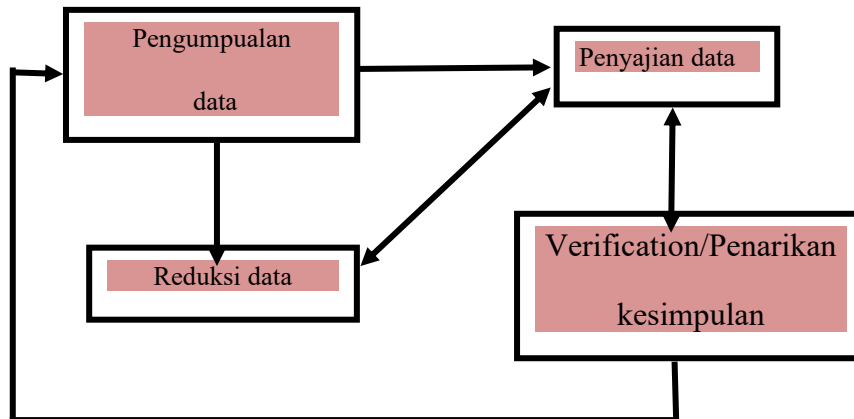
Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi metode dan sumber, member check, serta peer debriefing. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil observasi dan wawancara, sementara member check dilakukan dengan meminta partisipan menyetujui kembali interpretasi data yang dihasilkan. Hal ini memastikan keakuratan dan keandalan temuan.

Selain itu, deskripsi tebal (thick description) digunakan untuk menggambarkan secara rinci konteks sosial dan budaya di lokasi penelitian. Pendekatan ini memperkuat transferabilitas hasil penelitian ke konteks UMKM lain yang memiliki karakteristik serupa. Refleksi peneliti juga disertakan untuk memastikan objektivitas interpretasi data.

Metode etnografi dalam penelitian ini terbukti efektif dalam menggambarkan realitas kerja di sektor informal. Data yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga interpretatif, memberikan wawasan mengenai dinamika motivasi dan disiplin kerja dari perspektif pelaku kerja sendiri. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih utuh dan manusiawi.

Akhirnya, metode yang digunakan juga menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Hasil penelitian tidak hanya menjelaskan hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja, tetapi juga menawarkan perspektif baru dalam memahami dinamika kerja di wilayah perbatasan yang penuh tantangan dan kekayaan budaya

Tahap-tahap analisis data



### 3. Hasil dan Diskus

#### 3.1 Gamabaran umum tempat

Cafe play grund merupakan sebuah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang berlokasi di berlokasi di wilayah desa bani amas yang terletak di kecamatan bengkayang, kabupaten bengkayang, provinsi Kalimantan barat. Café play ground berdiri pada tahun 2017 sampai sekarang dan cafe ini mulai buka pada jam 11:00 sampai jam 22:00.

Cafe play ground merupakan tempat perkumpulan masyarakat sekitar dan tetangga, bersantai, dan menonton bola apa bila ada pertandingan internasional. Cafe play ground juga memiliki lapangan futsal yang terkenal pada masyarakat kabupaten Bengkayang. Cafe play grund sekarang ini sedang renopasi akan membuka barber shop di dalam rungan tertutup.



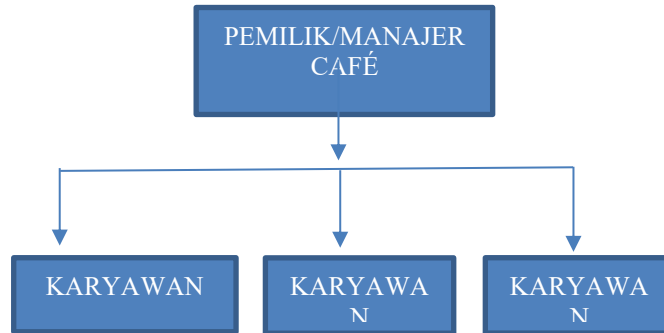
#### 3.2 profil cafe play ground

Cafe play ground memiliki organisasi yaitu manajer/pemilik, kasir, koki dan pembuat minuman.

| Profil usaha cafe play ground |   |
|-------------------------------|---|
| Nama Usaha                    | Cafe Play Ground  |
| Jenis Usaha                   | Cafe dan Tempat Nongkrong   |
| Alamat                        | jalan sanggau ledo, bani amas, Kecamatan bengkayang, Kabupaten bengkayang |
| Tahun Berdiri                 | 2016  |
| Jumlah Karyawan               | 3orang  |
| Jam Operasional               | Setiap hari, pukul 11.00 – 22.00 wib                                      |
| Sumber investasi              | Pribadi   |

| Profil usaha cafe play ground |  |
|-------------------------------|--|
| Konsumen utama                | Masyarakat sekitar atau tetangga                         |
| Fasilitas                     | Wifi, Area Bermain, Live Music, Outdoor & Indoor Seating |
| Media Promosi                 | Instagram  |

### 3.2 struktur cafe play ground



### 3.4 wawancara pemilik cafe dan karyawan café

| Tabel Wawancara Pemilik Usaha Cafe Play Ground                          |  |   |
|---|--|---|
| No.   | Pertanyaan Wawancara   | Jawaban A1  |
| 1.  | Apa motivasi awal mendirikan Cafe Play Ground?   | awalnya dulu itu kan di tahun 2016 kalau nggak salah jadi awal mulanya saya balik ke Bengkayang itu sepi sepi dalam artian begini cafe ada, cuman seperti yang saya mau itu nggak ada jadi saya datang kesini membangun apa yang saya suka pada mulanya apakah di situ tidak ada tujuan ekonomi tetap ada, tetap ada tujuan ekonomi tapi juga kafe ini kan menurut saya bukan cuman tujuan ekonomi tapi ideologi sih lebih ke situ jadi seperti apa konsepnya yang saya kepengen saya suka, saya bangun, kayak gitu |
| 2.  | Apakah puas dengan kondisi semangat dalam knerja karyawan?   | Sampai sekarang sih saya masih benar-benar puas Dan itu sampai sekarang sendirian   |
| 3   | Apakah memberikan bentuk insentif, bonus, atau penghargaan kepada karyawan? Bagaimana efektivitasnya | Untuk insemptif dan bonus dengan penghargaan itu pasti ada pada karyawan, tapi tidak hanya dalam bentuk uang, makan-makan, kita repesing, bareng-bareng.  |
| Tabel Wawancara Pemilik Usaha Cafe Play Ground tentang disiplin kerja   |  |   |
| 1.  | Bagaimana menangani karyawan yang melanggar aturan, seperti datang terlambat atau absen tanpa izin?  | Saya melakukan teguran  |
| 2.  | Apakah merasa karyawan sudah menunjukkan sikap disiplin? Mengapa?                                    | Pasti ada, kalau karyawan yang sudah disiplin saya berikan penghargaan  |
| Tabel Wawancara Pemilik Usaha Café Play Ground tentang kinerja karyawan |  |   |
| 1.  | Apakah sop ada di cafe play ground?  | Operasional tetap berjalan, melihat kondisi setiap hari   |

|    |   |  |
|----|---|--|
| 2. | Bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan secara keseluruhan? Apa indikator utamanya?                   | Dari sop, yang sudah di kerjakan atau belum itu saya cek dari keseluruhan saya tau udah baik atau belum      |
| 3. | Apakah motivasi dan disiplin kerja menjadi pertimbangan utama dalam menilai kinerja karyawan di sini? | Diutamakan Disiplin kerja yang sedehana, disiplin kalau di lakukan tiap hari itu pasti kinerjanya sudah baik |

| <b>Tabel Wawancara karyawan Usaha Cafe Play Ground tentang motivasi kerja</b> |   |   |
|---|---|---|
| No.   | Pertanyaan Wawancara  | Jawaban   |
| 1.  | Sudah berapa lama berkerja?   | A2: 5 tahun<br>A3: 1 tahun 1 bulan<br>A4: 3 tahun   |
| 2.  | Berkerja sebagai?   | A2 pembuat minuman<br>A3: kasir<br>A4: koki   |
| 3.  | Apa yang membuat Anda semangat bekerja setiap hari di Cafe Play Ground?                 | A2: Karena ekonomi, dan mencari pengalaman<br>A3: gaji<br>A4: gaji  |
| 4.  | Apakah Anda merasa dihargai atau mendapatkan insentif atas pekerjaan yang Anda lakukan? | A2: sering mendapat bonus<br>A3: Sangat di hargai dan mendapatkan bonus<br>A4: sering juga                                  |
| 5.  | Bagaimana suasana kerja di sini memengaruhi semangat dan kenyamanan Anda dalam bekerja? | A2: seru disini karena ingin nambah ilmu<br>A3: Sangat bagus dan kenyamanan berkerja disini<br>A4: suasana enak, nyaman dan |

| <b>Tabel Wawancara karyawan Usaha Cafe Play Ground tentang disiplin kerja</b> |  |  |
|---|--|--|
| No.   | Pertanyaan Wawancara   | Jawaban  |
| 1.  | Seberapa penting bagi Anda untuk datang tepat waktu dan mengikuti aturan kerja?                          | A2: Kalau datang tepat waktu sangat penting<br>A3: sangat penting karena bos akan merasa senang<br>A4 : sangat penting karena waktu adalah perkerjaan dan aturan |
| 2.  | Apakah Anda pernah menerima teguran karena pelanggaran disiplin? Jika ya, bagaimana pengalaman tersebut? | A2: Faktor waktu dan kesalahan kerja<br>A3: Tidak pernah, kalau ada kendala saya sudah izin dulu Bosnya pun mengerti<br>A4: tidak pernah                         |
| 3.  | Menurut Anda, apakah aturan yang diterapkan di cafe ini adil dan mudah dipatuhi?                         | A2: stabil<br>A3: Sangat adil dan sangat mudah dipatuhi<br>A4: ya sangang mudah dipatuhi   |

| <b>Tabel Wawancara karyawan Usaha Café Play Ground tentang kinerja karyawan</b> |   |   |
|---|---|---|
| No.   | Pertanyaan Wawancara  | Jawaban   |
| 1.  | Bagaimana Anda menilai hasil kerja Anda sendiri selama ini?                         | A2: merata<br>A3: sangat luar biasa<br>A4: bagus  |
| 2.  | Apakah menurut Anda motivasi dan disiplin Anda berpengaruh terhadap kualitas kerja? | A2: Sangat pengaruh, jadi tidak bersemangat dan terkendala<br>A3: Sangat terpenaruh karena kalau yang tidak masuk semua akan berantakan |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | A4: iya karena setiap pekerjaan mendapatkan pengalaman |
|--|--|--|

Cafe Play Ground merupakan sebuah usaha tempat bersantai yang berlokasi di wilayah perbatasan Kabupaten Bengkayang, Kalimantan Barat. Berdiri sejak tahun 2016, cafe ini dibangun oleh seorang pemuda local. Dalam wawancara, pemilik cafe menjelaskan bahwa motivasi mendirikan usaha ini bukan hanya alasan ekonomi, melainkan juga karena keinginan pribadi untuk membangun tempat yang mencerminkan gaya hidup dan ideologinya:

“Awalnya saya balik ke Bengkayang, itu sepi... Cafe ada, tapi yang saya mau itu nggak ada... Saya bangun yang saya suka. Ya, tetap ada tujuan ekonomi, tapi lebih ke ideologi sih.” (A1)

Hal tersebut menunjukkan bahwa ruang kerja di Cafe Play Ground bukan sekadar tempat mencari nafkah, tetapi juga ruang ekspresi nilai pribadi dan budaya lokal.

Selama proses penelitian, penulis berusaha membaaur dan mengamati langsung dinamika kerja yang berlangsung. Interaksi antara pemilik dan karyawan berlangsung santai namun produktif. Suasana kerja cenderung informal, namun tetap menunjukkan etika kerja yang tinggi. Peneliti tidak hanya menjadi pengamat pasif, tetapi juga ikut hadir dalam berbagai momen keseharian seperti diskusi santai antar karyawan, jam istirahat, dan kegiatan kerja di dapur dan kasir.

Budaya kerja yang terbentuk di Cafe Play Ground tidak sepenuhnya mengikuti sistem kerja industri. Ia lebih menyerupai komunitas kerja yang dikelola dengan pendekatan kekeluargaan. Tidak ditemukan hierarki yang kaku, meskipun kontrol tetap dijalankan oleh pemilik usaha. Sebaliknya, penghargaan sosial dan hubungan antarpribadi menjadi instrumen penting dalam menjaga keteraturan dan produktivitas kerja.

Melalui wawancara mendalam dengan pemilik dan tiga karyawan, serta observasi selama beberapa waktu di lapangan, diperoleh pemahaman bahwa motivasi kerja, disiplin, dan kinerja tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial-budaya tempat kerja itu sendiri.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi karyawan muncul dari kombinasi faktor ekonomi dan pengalaman kerja. A2 seorang pembuat minuman yang telah bekerja selama lima tahun, menyatakan bahwa ia bekerja karena ingin menambah pengalaman, selain untuk kebutuhan ekonomi. A3 dan A4 yang bekerja sebagai kasir dan koki, mengakui bahwa gaji dan bonus menjadi pendorong utama semangat mereka. Namun, yang menarik adalah bahwa semua karyawan menyebutkan suasana kerja yang “seru”, “nyaman”, dan “menyenangkan” sebagai alasan mereka bertahan bekerja.

Motivasi di tempat ini tidak hanya hadir dalam bentuk formal seperti bonus atau gaji tetap, tetapi juga dalam bentuk hubungan sosial dan penghargaan emosional. Seperti yang diungkapkan oleh:

“Insentif itu pasti ada... Tapi bukan cuma uang, kita makan-makan, refreshing bareng-bareng juga.” A1

Hal ini menampilkan bahwa pemberian penghargaan dilakukan dalam bentuk ritual sosial yang memperkuat hubungan antar anggota kerja. Bonus dan insentif menjadi momen pengakuan bersama, bukan sekadar strategi manajerial.

Dalam hal disiplin, ditemukan bahwa karyawan sangat menghargai ketepatan waktu dan keteraturan. A4 mengatakan bahwa “waktu adalah pekerjaan dan aturan.” A3 menambahkan bahwa ia tidak pernah terlambat karena selalu mengizinkan jika ada kendala, dan merasa bahwa atasannya sangat pengertian. Tidak ada sistem sanksi tertulis, namun pemilik melakukan teguran langsung jika ditemukan pelanggaran, yang diterima secara wajar oleh karyawan.

Lebih lanjut, aturan kerja dianggap adil dan mudah dipatuhi oleh semua informan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang berlaku telah diinternalisasi menjadi bagian dari budaya Bersama.

Dalam evaluasi kinerja, pemilik menggunakan pendekatan non-formal: “Saya lihat dari SOP, apa yang sudah dikerjakan atau belum, dari situ saya tahu baik atau tidak.” Sementara dari sisi karyawan, mereka menilai kinerjanya dengan bangga dan percaya diri. A3 menyebut hasil kerja “sangat luar biasa,” sementara A2 menyebut hasil kerja “merata,” yang mencerminkan keseimbangan kerja dalam tim.

Semua informan sepakat bahwa motivasi dan disiplin sangat mempengaruhi hasil kerja. Ketika salah satu anggota tidak masuk, pekerjaan bisa terganggu secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang berlaku bersifat saling bergantung (interdependen), dan keberhasilan individu ditentukan oleh keselarasan kolektif.

### 3.6 pembahasan

Dalam pendekatan etnografi, pemahaman terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari apa yang disampaikan informan, tetapi juga bagaimana makna-makna itu dibentuk dan dijalankan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Di Cafe Play Ground, ketiga elemen tersebut saling terkait erat dan membentuk sebuah budaya kerja yang khas kolektif, partisipatif, dan berbasis kedekatan sosial.

#### 3.6.1 Motivasi Kerja sebagai Dorongan Sosial dan Pribadi

Motivasi kerja di Cafe Play Ground muncul dalam bentuk yang kompleks dan tidak tunggal. Bagi karyawan seperti A2, kerja bukan hanya tentang mendapatkan penghasilan, tetapi juga memperluas pengalaman hidup. Ia menyebut bahwa bekerja di cafe adalah “seru,” karena ia bisa belajar banyak hal. Hal ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk bertumbuh dan belajar. Sementara itu, karyawan lain seperti A3 dan A4 lebih menekankan pada motivasi ekstrinsik, terutama soal gaji dan bonus.

Namun demikian, motivasi di tempat ini tidak berhenti pada gaji dan kebutuhan hidup. Ketika pemilik usaha mengatakan: “Kita bukan cuma kasih bonus uang, tapi juga makan-makan, refreshing bareng-bareng,”

Hal itu menunjukkan bahwa motivasi juga terbentuk melalui ritual sosial yang memperkuat rasa kebersamaan dan nilai-nilai kolektif. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg, yang membedakan antara faktor kebersihan (gaji, kondisi kerja) dan motivator (pengakuan, pencapaian). Di Cafe Play Ground, kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan dalam bentuk yang fleksibel dan cair, mengikuti pola hubungan yang lebih bersifat kekeluargaan dari pada formal. Selain itu, jika dilihat dari perspektif kebutuhan teori Maslow, karyawan Cafe Play Ground berada dalam proses penyediaan tidak hanya kebutuhan fisiologis dan keamanan, tetapi juga kebutuhan sosial (rasa memiliki), penghargaan, dan bahkan aktualisasi diri. Suasana kerja yang mendukung, hubungan baik dengan pemilik, serta kebebasan dalam berekspresi menjadi landasan tumbuhnya motivasi yang stabil.

#### 3.6.2 Disiplin Kerja Sebagai Kesepakatan Sosial Yang Tidak Tertulis

Di Cafe Play Ground, disiplin tidak ditegakkan melalui peraturan tertulis atau sistem penalti, melainkan melalui kontrol sosial informal. Pemilik usaha menyampaikan bahwa ia cukup memberikan teguran jika ada pelanggaran, dan itu sudah cukup bagi karyawan untuk memperbaiki diri. Tidak ada sistem absensi elektronik, namun semua karyawan menyatakan pentingnya datang tepat waktu dan mengikuti aturan.

Seperti dikatakan oleh A4: “Sangat penting karena waktu adalah pekerjaan dan aturan.”

Pernyataan ini mencerminkan bahwa waktu dan aturan bukan hanya dimaknai sebagai kewajiban administratif, tetapi sebagai bagian dari nilai bersama. A3 bahkan menyatakan bahwa ia tidak pernah terlambat karena selalu mengkomunikasikan jika ada kendala, dan pemiliknya pun sangat pengertian. Hal ini menandakan adanya hubungan timbal balik berbasis kepercayaan, bukan dominasi hierarki. Disiplin kerja dalam konteks ini selaras dengan konsep disiplin preventif, yang tujuan utamanya bukan menghukum, melainkan membentuk kesadaran kolektif tentang pentingnya tanggung jawab. Aturan tidak dipaksakan dari luar, tetapi dipraktikkan dari dalam, dan telah menjadi bagian dari kebiasaan komunitas kerja.

#### 3.6.3 Kinerja Karyawan Sebagai Cermin Budaya Kolektif

Evaluasi kinerja di Cafe Play Ground dilakukan oleh pemilik melalui observasi langsung terhadap SOP dan praktik kerja sehari-hari. Namun, indikatornya tidak bersifat angka atau target kuantitatif, melainkan berbasis pengamatan

personal terhadap proses dan hasil kerja. Ini menunjukkan adanya pendekatan berbasis nilai (value-based performance), bukan sekedar output.

Dari sisi karyawan, mereka menilai kinerja mereka secara positif. A3 mengaku hasil kerjanya “sangat luar biasa”, sementara A4 menyebut bahwa kinerjanya “bagus” karena setiap pekerjaan menghasilkan pengalaman baru. Ketika ditanya tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja, semua informan sepakat bahwa keduanya sangat menentukan. A2 menyampaikan bahwa ketika semangat menurun, kinerja pun ikut terkendala.

Hal ini sejalan dengan teori tiga komponen kinerja (kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja). Cafe Play Ground menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi tumbuh melalui pengalaman (learning by doing).
2. Motivasi dijaga melalui hubungan yang hangat dan penghargaan sosial.
3. Lingkungan kerja memberikan kenyamanan yang memungkinkan semua elemen itu berkembang.

Kinerja dalam konteks ini adalah hasil dari ikatan sosial dan rasa yang dimiliki, bukan semata-mata tuntutan eksternal. Ketika salah satu karyawan tidak masuk, tim kerja terganggu. Ini menandakan bahwa keberhasilan individu sangat bergantung pada kohesi kolektif, dan itulah yang menjadi kekuatan utama kinerja di Cafe Play Ground

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Play Ground. Motivasi karyawan terbagi atas faktor ekonomi, sosial, dan kenyamanan lingkungan kerja. Pendekatan manajemen yang memberikan penghargaan baik secara finansial maupun non finansial seperti penghargaan verbal dan kegiatan kebersamaan, mampu menumbuhkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap tempat kerja. Disiplin kerja juga terbukti mendukung stabilitas dan efektivitas operasional. Karyawan menunjukkan kesadaran tinggi terhadap pentingnya waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta etika kerja. Budaya kerja yang bersifat kekeluargaan dan tidak hierarkis justru memperkuat kedisiplinan karena dibangun atas dasar saling percaya dan rasa tanggung jawab, bukan paksaan. Interaksi antara motivasi dan disiplin menciptakan sinergi yang positif terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin, dan kedisiplinan yang diterapkan secara adil juga meningkatkan motivasi kerja. Kombinasi ini menjadikan suasana kerja yang kondusif dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM berdasarkan nilai-nilai partisipatif. Penilaian kinerja dilakukan secara sederhana namun transparan berdasarkan indikator SOP harian yang disepakati bersama. Hal ini mencerminkan bahwa keterlibatan karyawan dalam operasional pengelolaan turut mendorong rasa tanggung jawab dan peningkatan produktivitas. Kinerja karyawan terlihat dalam keaktifan mereka dalam operasional, komunikasi terbuka, dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Secara keseluruhan, keberhasilan pengelolaan motivasi dan disiplin di Cafe Play Ground memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks usaha mikro di wilayah perbatasan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa pendekatan manajerial yang humanis dan partisipatif lebih relevan dan efektif dalam membangun budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

#### Referensi

1. Agustini, F. (2019). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSI. MEDAN : UIAU Press Biro Rektor LT.i.
2. Yasinta, J. P. (2023). PELATIHAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH(UMKM) DI KABUPATEN BENGKAYANG DALAM MENGGUNAKAN MODUL ILO SCORE PADA ERA REVOLUSI 4.0. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 340.
3. Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow,. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 48-50.
4. Arivan Mahendra, M. W. (2024). METODE ETNOGRAFI DALAM PENELITIAN KUALITATIF. *JURNAL ILMIAH WAHANA PENDIDIKAN*.
5. Elisa Lisa Novila Sari, N. A. (2024). Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X Garment Di Sukoharjo Jawa Tengah. *JURNAL OF MANAGEMENT*.
6. Esi Sriyanti, W. I. (2024). Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*.
7. Ilham, D. (2024). *Manaaajemen sumber daya manusia . bandung .*
8. Khaenlman, L. M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen SUMber daya manusia . serang .*
9. Nandang Mulyana, I. I. (2018). *PELATIHAN WIRAUSAHA . prosidi pelatihan .*
10. Nur Khasan aprianto, A. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER BAROKAH DI . *Journal of Research and Publication Innovation*.

11. Priyono, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia . surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER.
12. Rahardjo, D. D. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. SEMARANG .
13. Reka Mawaddah Harisandi, M. F. (2024). Perran Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan . JURNAL BINA BANGSA EKONOMIKA .
14. Tarisa Nulia Ananda, N. K. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. INNOVATIVE: Journal Of Social Science Researc.
15. Tengku Indraputra, E. S. (2913). DISIPLIN, MOTIVASI, BUDAYA KERJA, DAN KINERJA. administrasi pembangunan.
16. Wahyudi, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.