

**ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
PENGALAMAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA *HIDDEN PLACE CAFE***

Michael Ricardo Sipayung, Marlon Sihombing

Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
michaelricardo788@gmail.com, mrlnsihombing@gmail.com

Received: 01 Mei 2022
Revised : 10 Juni 2022
Accepted: 20 Juni 2022

Abstrak

Latar Belakang : Perkembangan dalam bidang kuliner (makanan & minuman) di Kota Medan telah berkembang pesat, contohnya pada *Hidden Place Cafe*. Akan tetapi sumber daya manusia yang digunakan masih belumlah maksimal.

Tujuan : Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Hidden Place Cafe*.

Metode : Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan data primer melalui kegiatan observasi dan wawancara. Pengambilan data sekunder melalui dokumentasi.

Hasil : Hasil dari penelitian ini adalah penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman sudah berjalan dengan baik dan dapat dilihat melalui adanya peningkatan dalam kinerja karyawan.

Kesimpulan : Namun, masih perlu adanya peningkatan dalam penerapannya agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi dan para karyawan dapat bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Pengalaman; Kinerja

Abstract

Background: *Developments in the culinary field (food & beverage) in Medan City have grown rapidly, for example at Hidden Place Cafe. However, the human resources used are still not optimal.*

Objectives: *So the purpose of this study is to determine the application of work discipline, work motivation, work experience in improving employee performance at Hidden Place Cafe.*

Methods: *This research uses a qualitative approach with a descriptive type of research. Primary data collection techniques through observation and interview activities. Secondary data retrieval through documentation.*

Results: *The result of this study is that the application of*

work discipline, work motivation, and experience has gone well and can be seen through an increase in employee performance.

Conclusion: *However, there is still a need for improvement in its application in order to obtain even better results and employees can work optimally as expected.*

Keywords: *Labor Discipline; Work Motivation; Experience; Performance*

**Correspondent Author : Michael Ricardo Sipayung
Email : michaelricardo788@gmail.com*



PENDAHULUAN

Perkembangan zaman milenial saat ini, seluruh aspek kehidupan manusia mengalami kemajuan dari waktu ke waktu. Begitu juga dengan perkembangan kuliner yang terjadi di Indonesia terlebih pada kota-kota besar seperti pada Kota Medan. Seiring perkembangan kafe di Kota Medan, semakin banyak variasi dan layanan yang ditawarkan kafe untuk menarik perhatian pengunjung. Dari yang hanya menawarkan jaringan Wi-Fi, sampai dengan layanan pesan antar. Selain terus berinovasi dan mengembangkan hal-hal baru, salah satu faktor penting yang juga mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi harus menjamin bahwa sumber daya manusia yang digunakan bermutu dan memiliki kualitas yang baik agar dapat mendukung dan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi tersebut

Salah satu faktor dari sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja merupakan hal yang penting dan memiliki banyak manfaat dalam suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawan. Tanpa adanya kinerja yang baik dari para karyawan, akan sangat sulit untuk perusahaan atau organisasi mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perkembangan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dalam melaksanakan tugas dan pencapaian target sampai dengan waktu yang ditentukan. Pada prakteknya di lapangan tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian penuh pada kinerja karyawan, sehingga dalam melakukan pengelolaan karyawan dapat dilakukan evaluasi ataupun perbaikan terhadap karyawan yang memiliki kinerja bermasalah. Selain itu juga kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti kedisiplinan para karyawan dalam bekerja, motivasi yang mendukung para karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, pengalaman kerja yang dimiliki setiap individu

(Veithzal Rivai Zainal, 2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Pemimpin harus dapat memberi contoh sikap yang baik agar dapat mengarahkan dan membimbing para pegawai menjadi lebih disiplin lagi dalam bekerja sesuai dengan aturan

yang dibuat pada suatu organisasi dan perusahaan. Selain dari faktor kedisiplinan kerja, faktor lainnya adalah motivasi kerja. Menurut (Toland, 1996) (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi pada karyawan jika ingin mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja perlu dilakukan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dan mau mengerahkan seluruh tenaganya.

Menurut (Jontinus Manullang & Purba, 2021) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja juga sangat membantu perusahaan dalam mengarahkan para pegawainya dikarenakan para pegawai sudah mulai dewasa dan sudah memahami hal-hal apa saja yang dilakukan dalam dunia pekerjaan. Terdapat beberapa permasalahan dalam *Hidden Place Cafe* contohnya dalam masalah ketidakhadiran karyawan *Hidden Place Cafe* Januari-Juni 2021 yang menyatakan adanya peningkatan ketidakhadiran karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu diperhatikan. Selain itu, adanya masalah dalam penyajian makanan dan minuman yang dipesan. Hal ini sering dikeluhkan oleh para konsumen terlebih pada saat keadaan ramai pengunjung. Sering kali fokus para karyawan menjadi buyar yang diakibatkan banyaknya pesanan yang mengantri untuk diantarkan dan membuat para konsumen menunggu lama. Motivasi bekerja pada karyawan pun harus menjadi perhatian, dikarenakan motivasi dalam bekerja sangat menentukan prestasi bagi karyawan.

Para karyawan di *Hidden Place Cafe* terkadang melakukan kesalahan seperti hilangnya fokus dalam bekerja dan melamun saat bekerja sehingga tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman kerja juga harus ditingkatkan oleh para karyawan *Hidden Place Cafe* karena pengalaman dalam bekerja mencakup banyak hal seperti: pengalaman dalam melayani pengunjung, pengalaman dalam menyajikan pesanan pengunjung dan masih banyak lagi. Para karyawan masih memiliki kekurangan dalam pelayanan kepada para pengunjung seperti kurang ramah terhadap pelanggan dan penyajian makanan seperti cita rasa dari makanan dan minuman sering berbeda rasa yang biasanya disebabkan oleh perasaan hati dari karyawan yang menyajikan makanan tersebut. Berdasarkan dari latar belakang dan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di *Hidden Place Cafe* dengan judul “Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada *Hidden Place Cafe*”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji, untuk menganalisa penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Hidden Place Cafe*, untuk menganalisa penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Hidden Place Cafe*. Untuk menganalisa penerapan pengalaman dalam meningkatkan kinerja karyawan pada *Hidden Place Cafe*. Untuk mengetahui peran penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan *Hidden Place Cafe*.

A. Disiplin Kerja

Menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Veithzal Rivai Zainal, 2011). (Hasibuan & Silvya, 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hartatik & Mahawati, 2014) disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011), menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

B. Motivasi Kerja

Menurut (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011) (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Sari & Widodo, 2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan

Menurut (Giroux & Robbins, 2015) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Kebutuhan fisik
Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup dan harus dipenuhi, seperti contohnya makanan, rumah, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan
Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan yang diperlukan agar dapat bebas dari ancaman secara fisik seperti ancaman kecelakaan dan keselamatan

dalam melakukan pekerjaan. Selain itu juga ancaman psikologis seperti adanya perlakuan yang baik dan adil pada organisasi dan perusahaan tersebut.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan bersosialisasi seperti adanya sahabat, interaksi yang baik, merasa dicintai dan mencintai, serta dapat diterima pada lingkungan masyarakat dan pekerjaannya.

4) Kebutuhan akan penghargaan diri

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai atas apa yang dimiliki ataupun kemampuan yang dimilikinya, serta adanya pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukannya.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan untuk bertumbuh dan berkembang serta menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi dalam bentuk yang nyata untuk mencapai suatu prestasi yang memuaskan

C. Pengalaman

(Joshua Lagutan Manullang, 2020) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Nitisemito dalam (Sartika, 2015) pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Syukur, Supriyono, & Suparwati, 2019) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan pengertian pengalaman kerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Sartika, 2015) indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Mangkunegara, 2012) mendefinisikan kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang didapat oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Gill & Kasmir, 2016):

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Motivasi kerja yang baik akan memengaruhi kinerja.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya. Artinya memiliki cara sendiri dalam memperlakukan para bawahan dan tentunya gaya kepemimpinan setiap orang akan berbeda-beda.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja

Dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti mengangkat faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman (kemampuan, keahlian dan pengetahuan).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan pada skripsi ini akan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, ini dikarenakan peneliti akan mengkaji bagaimana Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada *Hidden Place Cafe*. Penelitian kualitatif mewajibkan seorang peneliti agar dapat mencari tahu apa-apa saja yang terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan secara rinci dan mendalam. Menurut (Sugiyono, 2013) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbal.

Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Informan kunci, yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Informan kunci pada penelitian ini adalah Riska Audifa Iqbal selaku pemilik dari *Hidden Place Cafe*.
- b. Informan utama, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Informan utama pada penelitian ini adalah Agus dan Yusuf selaku pramusaji dan barista pada *Hidden Place Cafe*
- c. Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial. Informan tambahan pada penelitian ini adalah Arep Hidayat selaku konsumen dari *Hidden Place Cafe*.

Data merupakan hasil dari keseluruhan fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian yang terukur. Untuk mendapatkan data yang akurat tersebut harus digunakan suatu alat ukur atau disebut instrumen penelitian yang baik. Teknik pengumpulan data melalui hasil dari wawancara informan, observasi ke lapangan, penelitian dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya, jurnal, dokumen, buku. Teknik Analisis Data Kualitatif Menurut (Sugiyono, 2013), langkah-langkah dalam menganalisis data kualitatif adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Pada indikator kehadiran para karyawan sudah memiliki kepatuhan, namun masih memiliki kekurangan yaitu terlambat. Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja para karyawan sudah dapat mematuhi peraturan dan standar yang berlaku dalam bekerja contohnya seperti mempersiapkan peralatan 30 menit sebelum kafe dibuka, membersihkan area kafe sebelum dan sesudah kafe beroperasi, dan pada saat tutup kafe memastikan seluruh peralatan dalam keadaan mati dan bersih. Pada indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi juga menjadi sorotan dimana para karyawan masih melakukan kesalahan, terutama karyawan yang berinteraksi langsung dengan para pengunjung.

Kesalahan yang dilakukan seperti salah dalam membuat pesanan yang dipesan, adanya kesalahan pengantaran makanan dan minuman kepada pengunjung, namun para karyawan meminta maaf dan dengan sigap langsung mengganti pesanan sesuai dengan yang dipesan oleh para pengunjung. Pada indikator bekerja etis para karyawan memiliki sikap yang baik dalam melayani para pengunjung, dapat dilihat dari para karyawan melayani pengunjung dengan sabar dan melaksanakan permintaan-permintaan yang diinginkan oleh pengunjung. Terlepas dari itu semua, karyawan *Hidden Place* dalam melakukan pekerjaannya telah menerapkan disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari sudah terpenuhinya indikator-indikator dalam menilai kedisiplinan karyawan.

B. Analisis Data Penerapan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada para informan mengenai motivasi kerja karyawan *Hidden Place Cafe*. Seluruh informan menyatakan bahwa para karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang baik dapat dilihat dari indikator yang menjadi alat pengukur. Para karyawan *Hidden Place Cafe* mendapatkan gaji yang cukup, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan kebutuhan lainnya. Dalam jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja di *Hidden Place Cafe*, pihak manajemen kafe juga menjamin keselamatan bekerja dengan turut mendaftarkan seluruh karyawan ke dalam Badan Penjamin Jaminan Sosial atau sering disebut BPJS Ketenagakerjaan. Para karyawan juga bekerja dengan baik dan merasa nyaman selama bekerja, hal ini terjadi karena adanya interaksi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan terlebih

adanya kerja sama yang baik antar karyawan yang bekerja di *Hidden Place Cafe* sehingga rasa nyaman itu dapat muncul dari para karyawan.

Pihak manajemen juga selalu mengapresiasi seluruh kerja keras yang telah dilakukan oleh para karyawan terbukti dengan adanya bonus yang didapatkan apabila target penjualan tercapai, bonus tersebut diberikan diawal bulan yang dibayarkan sekaligus dengan gaji karyawan, selain bonus apabila target penjualan harian terpenuhi pihak manajemen kafe juga mengadakan makan bersama di saat kafe sudah tutup. Para karyawan juga dituntut untuk menciptakan suatu makanan atau minuman yang baru, dimana setiap bulannya akan diadakan evaluasi terhadap menu makanan dan minuman yang kurang diminati pengunjung akan digantikan menu baru yang diciptakan oleh barista dan koki *Hidden Place Cafe*, ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan perwujudan diri telah dilaksanakan karena para barista dan koki dituntut untuk menggunakan waktu dan kemampuan yang dimiliki untuk menciptakan sesuatu yang baru. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan dalam motivasi kerja para karyawan *Hidden Place Cafe* sangat mendukung peningkatan terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis Data Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan hal yang penting karena didalamnya terdapat pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan penulis terhadap informan mengenai pengalaman kerja karyawan dapat diketahui, bahwa pihak manajemen *Hidden Place Cafe* tidak menetapkan jumlah waktu pengalaman kerja sebelum masuk menjadi karyawan *Hidden Place Cafe*. Terlepas dari itu semua seluruh karyawan *Hidden Place Cafe* melewati masa training yang berarti masa pembelajaran, pada masa itulah para karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan juga alat-alat yang digunakan. Oleh karena itu saat ini para karyawan sudah dapat menguasai pekerjaan dan sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang dipercayakan kepada para karyawan. Semakin lama waktu dalam bekerja pada suatu pekerjaan akan semakin mahir atau semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan penulis diatas maka penerapan disiplin kerja karyawan pada *Hidden Place Cafe* sudah melakukan penerapan disiplin kerja dengan baik tetapi masih ditemukan kesalahan dalam bidang kehadiran dan keterlambatan. Penerapan motivasi kerja karyawan *Hidden Place Cafe* sudah dapat dikatakan baik. Para karyawan sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja ditambah dengan adanya beberapa hadiah dan jaminan yang telah diberikan oleh pihak manajemen kafe yang membuat adanya rasa nyaman dalam bekerja. Penerapan pengalaman kerja karyawan, para karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang baik dan mampu bekerja dengan baik pula. Hal ini tidak lepas dari adanya masa training yang diberikan oleh manajer kepada karyawan yang baru bergabung di *Hidden Place Cafe*. Pada masa training tersebut seluruh karyawan diberikan informasi mengenai cara pengaplikasian alat-alat, pengetahuan mengenai menu-menu yang akan dibuat. Sehingga seiring berjalannya waktu para karyawan dapat terbiasa dengan pekerjaannya dan dapat dikatakan mahir dikarenakan memiliki pengalaman yang banyak. Pada peningkatan kinerja karyawan, sudah ada terjadi peningkatan kinerja karyawan dikarenakan adanya penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja. Hal ini terlihat dari sudah

tersistematisnya para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan semakin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. Namun, masih perlu ditingkatkan lagi agar mendapat hasil yang maksimal seperti yang diharapkan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan *Hidden Place Cafe*.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan adalah *Hidden Place Cafe* harus memperketat peraturan-peraturan yang berlaku bagi karyawan, dikarenakan masih ditemukan beberapa kesalahan terkait pelanggaran peraturan kerja agar para karyawan dapat lebih disiplin. *Hidden Place Cafe* harus memiliki peran penting dalam memotivasi para karyawan disaat para karyawan sudah terlihat kurang bersemangat, seperti melakukan kegiatan yang menyenangkan secara bersama-sama agar dapat menumbuhkan kekompakan pada karyawan. *Hidden Place Cafe* hendaknya mengadakan pelatihan agar dapat meningkatkan pengalaman kerja dan berkembangnya keahlian yang dimiliki para karyawan *Hidden Place Cafe*.

BIBLIOGRAFI

- Gill, Lesley, & Kasmir, Sharryn. (2016). History, politics, space, labor: on unevenness as an anthropological concept. *Dialectical Anthropology*, 40(2), 87–102. [Google Scholar](#)
- Giroux, Henry A., & Robbins, Christopher G. (2015). *Giroux reader*. Routledge. [Google Scholar](#)
- Hartatik, Sri, & Mahawati, Eni. (2014). HUBUNGAN ANTARA SIKAP KERJA DAN POLA KERJA TERHADAP KELUHAN SUBYEKTIF MUSCULOSKELETAL PADA KARYAWAN BAGIAN SORTIR AREA FINISHING DI PT PURA BARUTAMA UNIT PM 5/6/9 KUDUS. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvy, Beby. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147. [Google Scholar](#)
- Kadarisman, Muh. (2013). Analysis on factors that influence job satisfaction of government employees. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 19(1). [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2012). *Perilaku konsumen*. Google Scholar
- Manullang, Jontinus, & Purba, Sartika Dewi. (2021). PERFORMANCE ASSESSMENT DECISION SUPPORT SYSTEM FOR MEDICOM'S BEST EMPLOYEE DETERMINATION WITH FUZZY SUGENO METHOD. *INFOKUM*, 9(2, June), 550–557. [Google Scholar](#)
- Manullang, Joshua Lagutan. (2020). ANALAI SI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PDAM KOTA BATU 2019). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2). [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Keempat, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Sari, Selsia Kartika, & Widodo, Prasetyo Budi. (2015). *Komunikasi Interpersonal Antar*

Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang. *Jurnal Empati*, 4(4), 304–308. [Google Scholar](#)

Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1). [Google Scholar](#)

Sugiyono, Dr. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. [Google Scholar](#)

Syukur, Abdul, Supriyono, Edy, & Suparwati, Yohana Kus. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 28–37. [Google Scholar](#)

Toland, John F. (1996). Stokes waves. *Topological Methods in Nonlinear Analysis*, 7(1), 1–48. [Google Scholar](#)

Veithzal Rivai Zainal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. [Google Scholar](#)

© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

