

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN HANGRY MEDAN

Formaida Tambunan¹, Ernita Siagian², Wince Purniawan Gea³, Hendrika C. Lumban Gaol⁴, Jeriko Manurung⁵

Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan

e-mail: ¹tambunanformaida@gmail.com, ²ernita14@gmail.com,

³wicepurniawan@gmail.com ⁴hendrikamarbun@gmail.com,

⁵jericommanurung@gmail.com

Abstract: *Employee performance plays a crucial role in maintaining service quality and operational effectiveness in the restaurant industry. This study aims to examine the effects of motivation and job satisfaction on employee performance at Hangry Restaurant Medan. A quantitative associative approach was employed, involving all 31 employees as respondents through total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.604$; $p = 0.015$), while job satisfaction also has a positive and significant effect ($t = 6.616$; $p < 0.001$). Simultaneously, motivation and job satisfaction significantly affect employee performance ($F = 31.846$; $p < 0.001$). The adjusted R^2 value of 0.673 indicates that both variables explain 67.3% of the variation in employee performance. These findings demonstrate that strengthening employee motivation and fostering job satisfaction are important elements in improving employee performance and supporting effective human resource management in the restaurant industry.*

Keywords: *motivation; job satisfaction; employee performance; human resource management; restaurant*

Abstrak: Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kualitas pelayanan dan efektivitas operasional pada industri restoran. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Hangry Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh 31 karyawan sebagai responden melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,604$; $p = 0,015$), sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,616$; $p < 0,001$). Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 31,846$; $p < 0,001$). Nilai *adjusted R²* sebesar 0,673 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 67,3% variasi kinerja karyawan. Temuan penelitian menegaskan bahwa penguatan motivasi dan penciptaan kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada industri restoran.

Kata kunci: motivasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; restoran

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi penting dalam menentukan

kemampuan organisasi mempertahankan kualitas operasional dan mencapai tujuan bisnis. Peran tersebut semakin penting pada industri restoran karena kualitas

pelayanan sangat bergantung pada kemampuan karyawan menjalankan pekerjaan secara cepat, tepat, konsisten, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan karena itu tidak hanya menjadi persoalan pencapaian target individual, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan perusahaan menjaga efektivitas operasional dan memberikan pelayanan yang memenuhi harapan konsumen. Septian et al. (2025) menegaskan bahwa kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

Karakteristik pekerjaan pada bisnis restoran juga menempatkan karyawan pada tuntutan kerja yang relatif dinamis. Interaksi dengan konsumen, kecepatan pelayanan, pencapaian target, koordinasi antarpegawai, serta konsistensi kualitas layanan membutuhkan kesiapan karyawan dalam memberikan performa terbaik. Dalam kondisi demikian, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan keterampilan teknis karyawan, tetapi perlu memahami faktor psikologis dan organisasional yang dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja produktif. Andrians dan Kadang (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, termasuk motivasi kerja.

Salah satu faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi berkaitan dengan dorongan yang mengarahkan individu untuk mengalokasikan energi dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai sasaran yang ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki dorongan kerja kuat cenderung lebih bersedia mengerahkan kemampuan, mempertahankan ketekunan, dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Wijaya dan Yanuar (2024) menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sedangkan Septian et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong

pencapaian kinerja. Temuan yang lebih baru dari Jauhari et al. (2025) juga menunjukkan relevansi motivasi dalam menjelaskan kinerja bersama sejumlah faktor pengelolaan sumber daya manusia lainnya.

Selain motivasi, kepuasan kerja merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari upaya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi individu terhadap pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Ketika karyawan memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan, mereka memiliki kecenderungan untuk menunjukkan respons yang lebih positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan pengalaman yang diharapkan dapat memengaruhi sikap serta kontribusi individu dalam organisasi. Victoria dan Edalmen (2024) menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Bukti empiris terbaru semakin memperlihatkan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja. Yani dan Andani (2024) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Hulio dan Widjaja (2024) secara empiris menguji motivasi dan kepuasan kerja bersama faktor kepemimpinan sebagai determinan kinerja karyawan. Hasil-hasil tersebut memberikan indikasi bahwa pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada dorongan untuk bekerja, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan dan mengevaluasi pekerjaannya.

Hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja juga terus memperoleh perhatian dalam penelitian yang lebih baru. Fatin dan Yanuar (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Septian et al. (2025) juga menempatkan

motivasi dan kepuasan kerja dalam kajian mengenai determinan kinerja, meskipun keduanya dianalisis bersama stres kerja dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja tetap menjadi dua konstruk yang relevan dalam menjelaskan bagaimana organisasi dapat meningkatkan kontribusi sumber daya manusianya.

Dalam konteks penelitian ini, permasalahan tersebut relevan dengan kondisi Restoran Hangry Medan. Berdasarkan informasi awal yang dihimpun dalam penelitian, karyawan dituntut melaksanakan pekerjaan sesuai arahan perusahaan dan mencapai target kinerja yang telah ditentukan. Pencapaian target tersebut berkaitan dengan pemberian insentif kepada karyawan. Namun, pengalaman kerja yang dirasakan tidak sepenuhnya sama. Sebagian karyawan menunjukkan kepuasan terhadap hasil pekerjaan, sementara sebagian lainnya merasakan beban pekerjaan yang relatif berat berkaitan dengan tuntutan pencapaian target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kinerja tidak cukup dipahami dari pencapaian target semata, tetapi perlu mempertimbangkan dorongan kerja dan kepuasan yang dirasakan karyawan.

Meskipun penelitian mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja telah banyak dilakukan, masih terdapat ruang penelitian dari sisi konteks empiris. Penelitian Yani dan Andani (2024) dilakukan pada lingkungan perusahaan ketenagalistrikan, sedangkan Hulio dan Widjaja (2024) meneliti organisasi pada konteks yang berbeda dari industri restoran. Penelitian Septian et al. (2025) juga menguji motivasi dan kepuasan kerja bersama stres kerja serta kompensasi pada perusahaan industri. Dengan demikian, masih relevan dilakukan pengujian yang secara khusus menempatkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai prediktor langsung kinerja dalam lingkungan operasional restoran, terutama pada Restoran Hangry Medan. Konteks ini menjadi penting karena pekerjaan restoran memiliki

tuntutan pelayanan, kecepatan, konsistensi, dan pencapaian target yang dapat menghasilkan pengalaman kerja berbeda dibandingkan organisasi pada sektor lainnya.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Restoran Hangry Medan. Tujuan tersebut tetap konsisten dengan rancangan penelitian asli yang terdapat dalam skripsi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena hubungan antarvariabel diuji berdasarkan data numerik melalui prosedur statistik. Penggunaan desain kuantitatif asosiatif untuk menguji determinan kinerja juga diterapkan oleh Nurmala et al. (2024) dengan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda.

Penelitian dilaksanakan pada Restoran Hangry Millenium Plaza Helvetia Medan. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan sebanyak 31 orang. Mengingat seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian menggunakan teknik total sampling, sehingga keseluruhan 31 karyawan ditetapkan sebagai responden.

Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen menggunakan skala Likert untuk mengukur respons terhadap setiap pernyataan penelitian. Variabel yang dianalisis meliputi motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel

independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penggunaan kuesioner dan skala Likert juga lazim digunakan pada penelitian kuantitatif mengenai kinerja karyawan; misalnya Suparno et al. (2023) menggunakan kuesioner berskala Likert dan regresi linier berganda dalam penelitian kinerja karyawan pada industri restoran

Kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel. Uji validitas digunakan untuk menilai kemampuan butir instrumen dalam merepresentasikan variabel yang diukur, sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen.

Dalam penelitian ini, reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha > 0,60$ sebagai kriteria instrumen reliabel sesuai kriteria yang ditetapkan dalam rancangan penelitian asli. Pendekatan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum analisis regresi juga digunakan dalam penelitian Samsudin et al. (2024) mengenai determinan kinerja karyawan

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi distribusi residual, uji multikolinearitas untuk mendeteksi hubungan linear yang berlebihan antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi kesamaan varians residual.

Dalam rancangan penelitian, model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Penggunaan rangkaian pengujian asumsi klasik sebelum regresi linier berganda juga diterapkan oleh Nurmala et al. (2024) dalam penelitian kuantitatif mengenai kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dianalisis

menggunakan regresi linier berganda. Teknik ini digunakan karena penelitian melibatkan dua variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dengan Y merupakan kinerja karyawan, α merupakan konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah kepuasan kerja, dan e adalah *error term*. Persamaan tersebut sama dengan model analisis yang ditetapkan dalam penelitian asli. Penggunaan regresi linier berganda dalam penelitian mengenai kinerja karyawan juga digunakan oleh Samsudin et al. (2024) untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan motivasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Rangkaian regresi linier berganda, pengujian parsial, dan koefisien determinasi juga digunakan oleh Samsudin et al. (2024) dalam analisis kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian melibatkan seluruh karyawan Restoran Hangry Medan sebanyak 31 responden. Berdasarkan karakteristik responden, 18 orang (58,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 13 orang (41,9%) perempuan. Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia 18–25 tahun sebanyak 15 orang (48,4%), kemudian usia 26–30 tahun sebanyak 10

orang (32,3%), usia 31–35 tahun sebanyak 4 orang (12,9%), dan usia di atas 35 tahun sebanyak 2 orang (6,4%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang (61,3%), Diploma sebanyak 5 orang (16,1%), dan Sarjana sebanyak 7 orang (22,6%).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria normalitas. Pengujian multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,933 dan VIF sebesar 1,071 pada variabel motivasi maupun kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,305	4,101	-	0,074	0,941
Motivasi	0,316	0,122	0,282	2,604	0,015
Kepuasan Kerja	0,609	0,092	0,715	6,616	<0,01

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,305 + 0,316X_1 + 0,609X_2 + e$$

Koefisien motivasi sebesar 0,316 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula, kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,609 yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja. Nilai *standardized coefficient beta* kepuasan kerja sebesar 0,715 lebih tinggi dibandingkan motivasi sebesar 0,282.

Tabel 2 Hasil Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t/F	Sig.	Hasil
H1	$X_1 \rightarrow Y$	$t = 2,604$	0,015	Diterima
H2	$X_2 \rightarrow Y$	$t = 6,616$	0,001	Diterima
H3	$X_1 + X_2 \rightarrow Y$	$F = 31,846$	0,001	Diterima

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,604$; $p = 0,015$). Kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 6,616$; $p < 0,001$). Dengan demikian, H1 dan H2 diterima.

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F sebesar 31,846 dengan $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H3 diterima.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,673 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 67,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 32,7% sisanya berkaitan dengan variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Hangry Medan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya dorongan karyawan dalam menjalankan pekerjaan berkaitan dengan peningkatan kemampuan mereka dalam mencapai hasil kerja. Dalam konteks operasional restoran, motivasi menjadi penting karena karyawan menghadapi pekerjaan yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, koordinasi, dan konsistensi pelayanan.

Kondisi tersebut relevan dengan fenomena pada Restoran Hangry Medan. Penelitian awal menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk mencapai target pekerjaan dan memperoleh insentif berdasarkan pencapaian kinerja. Dengan demikian, keberadaan target dan penghargaan atas pencapaian dapat

menjadi stimulus yang mendorong karyawan mengerahkan kemampuan dan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini konsisten dengan Yani dan Andani (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga ditemukan Septian et al. (2025), yang menempatkan motivasi kerja sebagai salah satu faktor penting dalam menjelaskan pencapaian kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa motivasi merupakan aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin positif penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, semakin besar kecenderungan mereka menunjukkan kinerja yang baik.

Temuan tersebut menjadi penting dalam konteks Restoran Hangry Medan karena penelitian awal menunjukkan adanya perbedaan pengalaman kerja di antara karyawan. Sebagian karyawan merasa puas terhadap hasil pekerjaan, sedangkan sebagian lainnya merasakan beban kerja yang relatif berat akibat tuntutan pencapaian target. Artinya, pencapaian target saja belum cukup; perusahaan juga perlu memperhatikan pengalaman kerja yang dirasakan karyawan.

Nilai *standardized beta* kepuasan kerja sebesar 0,715 lebih tinggi dibandingkan motivasi sebesar 0,282. Dalam model penelitian ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan relatif lebih kuat dengan kinerja dibandingkan motivasi. Namun, interpretasi ini terbatas pada responden dan konteks penelitian Restoran Hangry Medan sehingga tidak

dimaksudkan untuk digeneralisasikan bahwa kepuasan kerja selalu lebih dominan pada seluruh industri restoran.

Hasil tersebut sejalan dengan Victoria dan Edalmen (2024) yang menunjukkan pentingnya kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh Fajri et al. (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Hangry Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa kuat dorongan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana mereka merasakan dan mengevaluasi pekerjaan yang dijalankan.

Kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan 67,3% variasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam konteks penelitian ini. Sementara itu, sebesar 32,7% variasi kinerja berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian. Karena itu, hasil ini tidak menunjukkan bahwa kinerja hanya ditentukan oleh motivasi dan kepuasan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian Yani dan Andani (2024) yang menunjukkan keterkaitan motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian Hulio dan Widjaja (2024) juga menempatkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja. Hasil penelitian ini memperluas bukti tersebut pada konteks operasional restoran, khususnya Restoran Hangry Medan.

Secara praktis, hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan melalui pendekatan yang menyeimbangkan

motivasi dan kepuasan kerja. Perusahaan dapat memperkuat dorongan kerja melalui target yang jelas, penghargaan atas pencapaian, dan kesempatan pengembangan, sekaligus menjaga kepuasan melalui perlakuan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, serta perhatian terhadap pengalaman kerja karyawan

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Restoran Hangry Medan. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja yang semakin kuat dapat mendukung karyawan dalam mengarahkan usaha dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta menunjukkan hubungan relatif lebih kuat dibandingkan motivasi dalam model penelitian ini. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan 67,3% variasi kinerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja pada lingkungan operasional restoran perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mendorong pencapaian target, tetapi juga menciptakan pengalaman kerja yang memberikan kepuasan bagi karyawan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen Restoran Hangry Medan dalam memperkuat motivasi melalui penghargaan dan kejelasan pencapaian kerja sekaligus menjaga kepuasan melalui kondisi kerja yang mendukung, perlakuan yang adil, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian ini terbatas pada 31 karyawan dalam satu lokasi restoran sehingga temuan perlu dipahami sesuai konteks penelitian dan membuka peluang bagi penelitian

berikutnya untuk melibatkan cakupan responden serta faktor penentu kinerja yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Restoran Hangry Medan yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta berpartisipasi dalam proses pengumpulan data penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan akademik dan kontribusi selama pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrians, K., & Kadang, C. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29843>
- Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.32965>
- Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh motivasi dan *self efficacy* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT Kencana Makmur Lestari. *eCo-Buss*, 6(3), 1446–1457. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1214>
- Hulio, M., & Widjaja, H. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indonesia Can Read. *Jurnal Manajerial dan*

- Kewirausahaan*, 6(3).
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31617>
- Jauhari, M. A., Nurhayati, P., & Triyonggo, Y. (2025). The influence of training, motivation, discipline, work life balance on performance in SMK Duta Karya. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 11(3), 906.
<https://doi.org/10.17358/jabm.11.3.906>
- Septian, M. R., Nurhayati, P., & Ekananta, A. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CRI. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 339.
<https://doi.org/10.17358/jabm.11.1.339>
- Samsudin, A., Ikaningtyas, M., & Rintalla, M. (2024). Impact of conflict and stress management on employee performance in Indonesia's textile industry. *Business Review and Case Studies*, 5(3), 386.
- Suparno, Ramly, A. T., & Rahim, A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Gurih 7 Bogor pada masa pandemi Covid-19. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 17(2), 76–82.
- Nurmala, A., Hartono, B., & Novitaningtyas, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan audit MSDM terhadap kinerja karyawan pada perawat Rumah Sakit Harapan Magelang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3)
- Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3).
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31589>
- Wijaya, M. A., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan *creative agency* di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1).
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28598>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1).
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>