

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kuliner di Purwokerto

Kaifa Mahardhika Muhammad Priyadi¹⁾, Hermin Endratno²⁾*

^{1, 2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan dan perkembangan usaha, termasuk pada sektor kuliner yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Berbagai aspek seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi diyakini berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Teknik perolehan sampel menggunakan purposive sampling yang memiliki kualifikasi karyawan minimal sudah bekerja selama 6 bulan dan berasal dari usaha kuliner di wilayah Purwokerto Barat, Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara, dan Purwokerto Selatan. Variabel penelitian meliputi tiga variabel independen, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Data primer diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, dan data diolah menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto.

Kata Kunci: *motivasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan; komitmen organisasi; kuliner.*

Abstract

Employee performance is a crucial factor for the sustainability and development of any business, including in the highly competitive culinary sector. Various aspects such as motivation, job satisfaction, and organizational commitment play a role in determining the quality of employee performance. This study aims to assess the influence of motivation, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance in culinary businesses in Purwokerto. The research method used was quantitative with a survey method. The number of samples taken was 150 people. The sampling technique used was purposive sampling. The employees had a minimum qualification of having worked for 6 months. They came from culinary businesses in West Purwokerto, East Purwokerto, North Purwokerto, and South Purwokerto. The research variables included three independent variables, namely motivation, job satisfaction, and organizational commitment, and one dependent variable, namely employee performance. Primary data was measured using a Likert scale. The data analysis technique used multiple linear regression tests, and the data was processed using SPSS 25 software. The study results showed that motivation, job satisfaction, and organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of culinary business employees in Purwokerto.

Keywords: *motivation; job satisfaction; employee performance; organizational commitment; culinary.*

✉ Corresponding author :

Email Address : herminendratno@ump.ac.id

PENDAHULUAN

Bidang kuliner merupakan salah satu sektor usaha yang tumbuh dengan cepat di Indonesia, baik khususnya di kota-kota besar maupun daerah berkembang, tidak terkecuali Purwokerto. Pada tahun 2023, usaha kuliner meliputi penyediaan makanan dan minuman di Indonesia mencapai 4,85 juta usaha, meningkat sekitar 21,13 % dibandingkan tahun 2016 yang berjumlah 4,01 juta usaha. Berdasarkan kategori usaha, sebanyak 24,75% merupakan usaha restoran dan rumah makan, 14,55% adalah penyediaan makanan dan minuman keliling, serta 3,48% merupakan usaha jasa boga (BPS, 2024). Purwokerto merupakan salah satu kota berkembang di Jawa Tengah dengan potensi bisnis kuliner yang menjanjikan. Kota ini memiliki keunggulan berupa keberagaman kuliner tradisional, pertumbuhan ekonomi yang stabil, serta lokasi strategis sebagai jalur transit dan tujuan wisata. Purwokerto adalah ibu kota dari Kabupaten Banyumas. Pada tahun 2018, jumlah rumah makan atau restoran di Kabupaten Banyumas mencapai 844 unit dan meningkat pada tahun 2020 mencapai 996 unit meskipun pada akhirnya menurun pada tahun 2021 menjadi 116 unit (BPS Jawa Tengah, 2022). Penurunan tersebut diduga disebabkan karena terdampak wabah covid-19 yang melumpuhkan berbagai bidang usaha termasuk kuliner. Namun, kini usaha kuliner di Kabupaten Banyumas meningkat lagi. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Banyumas, Wahyu Dewanto, terdapat 90.000 pelaku UMKM di Banyumas dan 30% atau sekitar 27.000 bergerak di bidang kuliner (Radar Banyumas, 2024). Keberadaan usaha kuliner ini tidak hanya mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, tetapi juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Dalam era kompetisi yang semakin ketat, keberhasilan suatu usaha kuliner tidak hanya dipengaruhi oleh inovasi produk, tetapi juga kualitas sumber daya manusianya, salah satunya adalah kinerja karyawannya (Robbins & Judge, 2020). Kinerja karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan usaha kuliner karena mereka berkontribusi secara langsung dalam mempertahankan kualitas produk, pelayanan, dan kepuasan pelanggan. Kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individu maupun organisasi. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Luthans, 2014).

Motivasi yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal. Kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Berdasarkan teori Herzberg (*Two-Factor Theory*), faktor motivasi (*achievement, recognition, responsibility*) menjadi penentu utama kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Robbins & Judge (2020) menyatakan motivasi kerja yang tinggi secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan teori sikap, kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi (Fishbein & Ajzen, 1975). Komitmen terhadap organisasi membuat mereka setia dan berkontribusi pada keberlangsungan usaha. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ramadhani & Rinaldi, 2023). Apabila ketiga faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun dan dapat menghambat daya saing usaha kuliner.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas (Hasibuan, 2019). Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa

motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ariani et al., 2020; Hadiwijaya & Ahmad, 2023; Muhtarom et al., 2023; Octavia et al., 2023; Laviola et al., 2025). Namun, penelitian lain menyebutkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ervina et al., 2023; Syawal et al., 2024).

Kepuasan kerja mencerminkan tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencakup perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini juga mencakup pemahaman yang luas tentang pekerjaan seseorang, termasuk perbedaan antara kompensasi yang diterima dan yang dianggap wajar (Fitri et al., 2022). Perusahaan harus memprioritaskan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan karena bertindak sebagai jembatan antara berbagai faktor (Nurkumalasari & Mustafa, 2024). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung meningkat kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suwandi & Mandahuri, 2020; Siregar, 2022; Muhtarom et al., 2023; Mulyaningtyas & Soliha, 2023). Namun, penelitian lain menyebutkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Fauziek & Yanuar, 2021; Nurhandayani, 2022).

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional serta sikap kesiapan karyawan untuk memberikan kontribusi dan tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, dan kesediaan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan demi kemajuan organisasi (Meyer & Allen, 1997). Usaha kuliner memerlukan pelayanan yang cepat, kualitas yang terjaga, dan kepuasan pelanggan sehingga komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan konsistensi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Fitri & Endratno, 2021; Ulhaq et al., 2024). Namun, penelitian lain menyebutkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suhardi et al., 2021; Jannah et al., 2024).

Penelitian terkait sumber daya manusia (SDM) khususnya karyawan pada usaha kuliner di Purwokerto masih sangat jarang. Padahal, SDM yang profesional sangat menentukan keberhasilan suatu usaha kuliner. Usaha kuliner di Purwokerto terus bermunculan baik di wilayah Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara, maupun Purwokerto Selatan. Namun, beberapa usaha ditemukan ramai pengunjung pada awal pembukaan, tetapi hanya selang beberapa bulan kemudian menurun dan mengalami gulung tikar. Oleh karena itu, penelitian terkait SDM pada usaha kuliner di Purwokerto menjadi penting. Penelitian yang telah dilakukan di wilayah Purwokerto adalah penelitian pada PT Samasta Boga Indonesia yang terletak di Purwokerto Timur (2 cabang), selain di Purbalingga (1 cabang), dan Tegal (1 cabang). PT Samasta Boga Indonesia bergerak di bidang *food and beverage* yang secara profesional menyediakan layanan jasa makanan dan minuman. Variabel penelitian adalah lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 115 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Umroh & Sutarmin, 2024).

Kebaruan penelitian ini adalah meneliti tiga variabel independen pada usaha kuliner di Purwokerto, yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan variabel yang diteliti oleh Umroh & Sutarmin (2024) dan Fajri & Rohyani (2025) meskipun lokasi penelitian di wilayah Purwokerto juga. Selain itu, usaha kuliner yang diteliti juga berbeda. Penelitian sebelumnya dilakukan pada satu perusahaan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada beberapa usaha kuliner di wilayah Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara, dan Purwokerto Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei karena memungkinkan pengumpulan data secara langsung dari responden melalui kuesioner yang terstruktur (Sugiyono, 2022). Jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang. Teknik perolehan sampel menggunakan *purposive sampling* yang memiliki kualifikasi karyawan minimal sudah bekerja selama 6 bulan dan berasal dari usaha kuliner di wilayah Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara, dan Purwokerto Selatan. Variabel penelitian meliputi tiga variabel independen, yaitu motivasi (8 item/ pernyataan), kepuasan kerja (5 item/ pernyataan), dan komitmen organisasi (10 item/ pernyataan), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (9 item/ pernyataan). Kuesioner langsung disebarkan kepada karyawan sehingga data yang diperoleh merupakan data primer. Data primer diukur menggunakan skala likert dengan skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah: 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5; 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 4; 3) Jawaban Netral (N) diberi skor 3; 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Alat yang digunakan adalah software SPSS 25.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Herzberg et al. (1959), faktor motivasi dikelompokkan menjadi faktor higienis (gaji, kondisi kerja, kebijakan), dan faktor motivator (penghargaan, pencapaian, tanggung jawab). Faktor motivasi terbukti memiliki peran yang lebih signifikan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom (1964), karyawan akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari et al. (2021), Salsabilla & Suryawan (2022), dan Nurhalizah & Oktiani (2024), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Berdasarkan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom (1964), kepuasan kerja dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa hasil yang berharga. Semakin jelas hubungan antara usaha dan hasil, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan Teori Kesenjangan (*Discrepancy*) Locke (1976), kepuasan kerja terjadi ketika terdapat keselarasan antara harapan karyawan dan apa yang mereka terima. Semakin kecil perbedaan antara harapan dan kenyataan, semakin tinggi tingkat kepuasan, pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Fajri et al. (2022), Salsabilla & Suryawan (2022), dan Rukanda & Faisal (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Teori Tiga Komponen Meyer & Allen (1997), karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berusaha

keras untuk mencapai target, sehingga kinerjanya meningkat. Komitmen kontinuan membuat karyawan tetap bertahan karena kebutuhan, sementara komitmen normatif mendorong mereka untuk bekerja berdasarkan rasa tanggung jawab moral. Berdasarkan Teori Identitas Sosial Tajfel & Turner (2004), karyawan yang merasakan bahwa identitas mereka terintegrasi dengan organisasi akan mengalami rasa bangga, keterikatan, dan dorongan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Andre & Hermanto (2021), Badrianto & Astuti (2023), dan Rizal et al. (2023) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

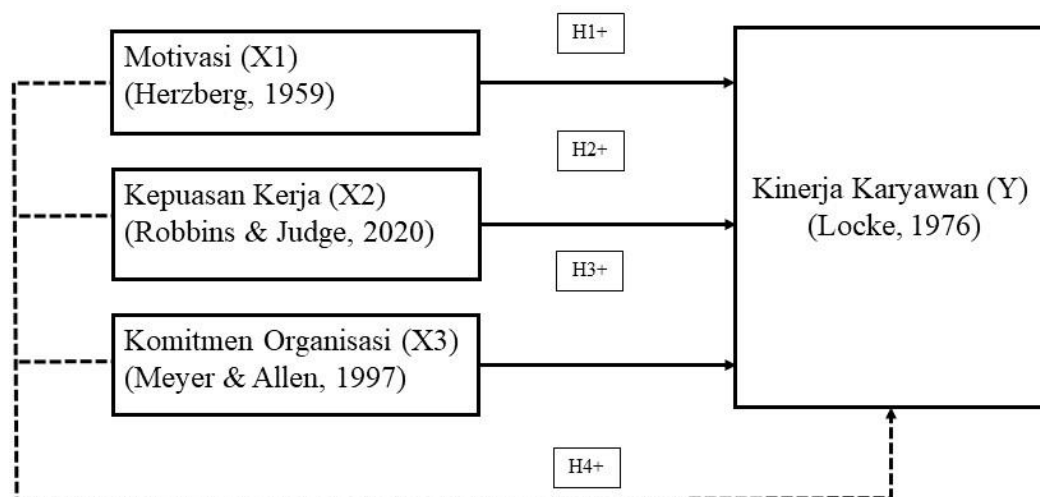
H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2020) menekankan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor individu (motivasi), sikap kerja (kepuasan), dan ikatan psikologis (komitmen). Apabila ketiga faktor ini berada pada tingkat yang tinggi secara bersamaan, maka karyawan akan termotivasi, merasa puas, dan memiliki loyalitas yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini sesuai dengan penelitian Renata et al. (2021), Pramanita et al. (2022), dan Rusdin et al. (2022) bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan usaha kuliner di Purwokerto yang berasal dari empat kecamatan, yaitu Purwokerto Barat, Purwokerto Timur,

Purwokerto Utara, dan Purwokerto Selatan. Responden berjumlah 150 orang, terdiri dari 61 orang (40,67%) laki-laki dan 89 orang (59,33%) perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 22 orang (14,67%) berusia <20 tahun, 81 orang (54%) berusia 21-30 tahun, 33 orang (22%) berusia 31-40 tahun, dan 14 orang (9,33%) berusia >40 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 12 orang (8%) berpendidikan SD, 27 orang (18%) berpendidikan SMP, 106 orang (70,67%) berpendidikan SMA, dan 5 orang (3,33%) berpendidikan S1. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 17 orang (11,33%) telah bekerja selama 6 bulan, 24 orang (16%) telah bekerja antara 7-12 bulan, 109 orang (72,67%) telah bekerja selama lebih dari satu tahun.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data, seluruh variabel dependen dan independen dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai rhitung > r tabel (0,1603) dan mempunyai nilai sig. < 0,05 (Tabel 1).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/ Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,763	0,1603	0,000	Valid
	2	0,781		0,000	
	3	0,758		0,000	
	4	0,691		0,000	
	5	0,723		0,000	
	6	0,554		0,000	
	7	0,579		0,000	
	8	0,721		0,000	
	9	0,723		0,000	
Motivasi	1	0,769	0,1603	0,000	Valid
	2	0,776		0,000	
	3	0,636		0,000	
	4	0,767		0,000	
	5	0,529		0,000	
	6	0,641		0,000	
	7	0,689		0,000	
	8	0,684		0,000	
Kepuasan Kerja	1	0,588	0,1603	0,000	Valid
	2	0,696		0,000	
	3	0,676		0,000	
	4	0,596		0,000	
	5	0,691		0,000	
Komitmen Organisasi	1	0,651	0,1603	0,000	Valid
	2	0,718		0,000	
	3	0,199		0,000	
	4	0,392		0,000	

5	0,559	0,000
6	0,702	0,000
7	0,368	0,000
8	0,633	0,000
9	0,687	0,000
10	0,482	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, indikator yang digunakan dalam pernyataan kuesioner untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Tabel 2) (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,868	0,60	Reliabel
Motivasi	0,838	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,645	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan Monte Carlo Sig. menunjukkan nilai sebesar 0,167 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.81958127
Most Extreme Differences	Absolute		.090
	Positive		.044
	Negative		-.090
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.167 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.177

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil analisis, semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 (Tabel 4). Hal ini menunjukkan tidak terjadi korelasi antarvariabel bebas, demikian pula berdasarkan nilai VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang mempunyai nilai VIF ≥ 10 . Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.679	1.473
Kepuasan Kerja	.591	1.691
Komitmen Organisasi	.676	1.479

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai sig. untuk semua variabel berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas antarvariabel dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Komitmen Organisasi			
		Motivasi	Kepuasan Kerja	Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.554**	.396**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	150	150	150
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.554**	1.000	.514**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	150	150	150
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.396**	.514**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	150	150	150
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.041	.066	.028
		Sig. (2-tailed)	.615	.425	.731
		N	150	150	150

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis data diperoleh model regresi seperti yang disajikan pada Tabel 6. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.670 + 0,536 X_1 + 0,450 X_2 + 0.172 X_3$$

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.670	2.432		1.509	.133
Motivasi	.536	.074	.476	7.217	.000
Kepuasan Kerja	.450	.124	.256	3.630	.000
Komitmen Organisasi	.172	.067	.169	2.560	.011

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 3,670 dengan nilai positif dapat diartikan bahwa dengan adanya variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) akan mengalami peningkatan sebesar 367%.
2. Nilai koefisien beta variabel motivasi (X1) sebesar 0,536, jika nilai variabel lain konstan dan nilai variabel X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 53,6%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami penurunan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 53,6%.
3. Nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,450, jika nilai variabel lain konstan dan nilai variabel X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 45,0%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 45,0%.
4. Nilai koefisien beta variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,172, jika nilai variabel lain konstan dan nilai variabel X3 mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 17,2%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X3 mengalami penurunan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 17,2%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,561, artinya variabel independen yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,1% dan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.561	2.848

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji F

Tabel 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 64,393 > F tabel 3,06 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan regresi yang terbentuk sudah masuk pada kriteria fit/cocok.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1567.338	3	522.446	64.393	.000 ^b
Residual	1184.556	146	8.113		
Total	2751.893	149			

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Hipotesis (Uji t/Parsial)

Uji t merupakan uji untuk koefisien regresi parsial yang digunakan untuk menilai apakah variabel independen (X) dapat secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y) (Ghozali, 2021). Tabel 9 menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar 7,217 > nilai t tabel, yaitu 1,976 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama (H1) diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 3,630 > nilai t tabel, yaitu 1,976 dan nilai sig. yaitu 0,000 < 0,05, maka hipotesis kedua (H2) diterima, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2,560 > nilai t tabel, yaitu 1,976 dan nilai sig. yaitu 0,011 < 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.670	2.432		1.509	.133
Motivasi	.536	.074	.476	7.217	.000
Kepuasan Kerja	.450	.124	.256	3.630	.000
Komitmen Organisasi	.172	.067	.169	2.560	.011

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis pertama diterima**. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg et al. (1959), bahwa motivasi terbukti berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu memberikan dorongan intrinsik, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong inovasi dan kreativitas, serta mengurangi tingkat turnover dan absensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amelia & Fratiwi (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, hasil penelitian Aziz & Sandi (2023) bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Syawal et al. (2024) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis kedua diterima**. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Hal ini didukung oleh Robbins & Judge (2020), lingkungan kerja mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Umumnya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Qurnain & Gazali (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilaporkan Prayoga & Wahyuningsih (2023) bahwa

kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Azza et al. (2025) bahwa kepuasan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Komitmen yang tinggi dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Karyawan pada sektor usaha kuliner menyadari bahwa mereka merupakan bagian integral dari organisasi sehingga sudah selayaknya menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap keberlangsungan usaha. Hal ini sesuai dengan Meyer & Allen (1997), karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang kuat biasanya memiliki motivasi yang tinggi dan menunjukkan kesungguhan dalam mencapai target, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhani & Puspitadewi (2022) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilaporkan Rochmadona et al. (2024) bahwa komitmen yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Ulhaq et al. (2024) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga **hipotesis keempat diterima**. Motivasi yang tinggi dari karyawan menciptakan kepuasan kerja dan berdampak pada tingginya kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara optimal, sementara kepuasan kerja memberikan perasaan positif yang membuat mereka lebih fokus dan produktif. Di sisi lain, komitmen organisasi memperkuat loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Sinergi dari ketiga aspek tersebut menjadikan karyawan lebih bersemangat, berdedikasi, dan konsisten dalam mencapai target kerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat secara signifikan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Renata et al. (2021), Pramanita et al. (2022), Rusdin et al. (2022), dan Wiyani & Suthanaya (2022) bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi faktor motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa.

- a. Motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto.
- b. Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,561, artinya variabel independen meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memberikan sumbangsih terhadap

kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Oleh karena itu, pemilik dan pengelola usaha kuliner perlu secara konsisten memperkuat ketiga aspek tersebut melalui berbagai upaya, seperti penerapan sistem penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk penelitian berikutnya, objek kajian dapat diperluas pada sektor usaha dan wilayah yang berbeda, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain, misalnya, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi :

- Amelia, R.W., & Fratiwi, F. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Aziz, R., & Sandi, S. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Ibu Kokom Katering Kecamatan Cikampek. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.138>
- Azza, B., Djaelani, A., & Amin, M. (2025). Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan Pastry Shop Retawu Deli Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 793–801.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- BPS. (2024). Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman 2023. Badan Pusat Statistik.
- BPS Jawa Tengah. (2022). Jumlah Rumah Makan dan Restoran Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, 2012-2021. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Fajri, N. R.T. & Rohyani, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perceived Organizational Support, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Restoran Oemah Tahu Purwokerto). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 4(6), 895–910. <https://mail.bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/9801>
- Fauzieq, E. & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Reading*. Addison-Wesley.

- Fitri, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1351–1356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2793>
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 62. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Jannah, N. , Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 191-202.
- Laviola, G., Endratno, H., Darmawan, A., & Purnadi. (2025). The Effect of Motivation, Compensation, and Training on Employee Performance of Owabong Tourism Objects in Purbalingga. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(3), 677–702. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.377>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. ,Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Aplication*. CA: Sage Publication.
- Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., Badriyah, N., & Lubis, Z. (2023). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi. *Program Studi Manajemen Dan Magister Manajemen*, 8, 22–32.
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Pendidikan Setiabudi Semarang). *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 107-110.
- Nurkumalasari, I., & Mustafa, I. M. (2024). Employee Performance is Affected by Work Environment and Work Motivation, with Job Satisfaction Acting as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.33387/jms.v12i1.7450>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 483–491. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>
- Pramanita, N., Conoras, M., & Yulia. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47.

- <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Prayoga, H., & Wahyuningsih, R. S. H. (2023). Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Coffee Shop di Kota Yogyakarta). *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.47134/aaem.v1i2.95>
- Radar Banyumas. 2024. Dari 27 Ribu Umkm Kuliner di Banyumas Baru 5400 Pelaku Usaha Kuliner yang Terhubung dengan Platform Digital. Radar Banyumas.
- Qurnain, N., & Gazali. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan Restoran Asela di Kabupaten Sampang). *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business FEBI*, 2(1), 59–72. <https://ejournal.idia.ac.id/index.php/Assyarikah/article/view/452>
- Ramadhani, C., & Puspitadewi, N. (2022). Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Rumah Makan X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(8), 45–56.
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja serta Kinerja Karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4), 1206–1220. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Renata, I., Esmeralda, E., Veronika, V., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomas Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 581–591. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13257>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Organizational Behaviour (18th ed.)*. Pearson Education.
- Rochmadona, A., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(4), 73–89.
- Rukanda, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Keterikatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1036>
- Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(3), 521–533.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sari, S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Siregar, D. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja dan Kepuasan Variabel Mediasi pada Dinas Kesehatan. *Remik*, 6(4), 789–801. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11820>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>

- Syawal, F., Merdeka, G., & Sudapet, I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Food dan Beverage Restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Tajfel, H., & Turner, J. (2004). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings*. Psychology Press.
- Ulhaq, M. D., Murniningsih, R., & Ibrahim, M. W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Organisasi, dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan UMKM di Kota Magelang). *UMMagelang Conference Series*, 540–545. <https://doi.org/10.31603/conference.12039>
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Wiyani, P., & Suthanaya, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Arena Pub & Restaurant). *Journal Research of Management*, 4(1), 103–112. <https://doi.org/10.51713/jarma.v3i3.89>