

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN RESTORAN MALANG**

(Studi Pada Ayam Geprek Sa'i)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Adinda Putri Mandasari

NPM 22101081356



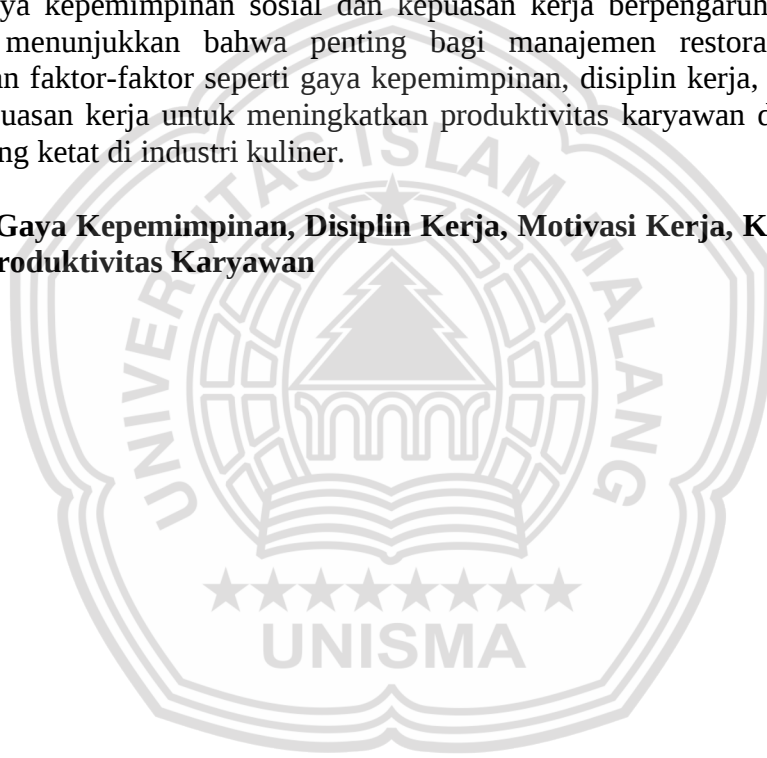
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAKSI

Penelitian ini menguji gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah makan ayam geprek sa'i. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan 75 responden yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan sosial dan kepuasan kerja berpengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa penting bagi manajemen restoran untuk memperhatikan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan di tengah persaingan yang ketat di industri kuliner.

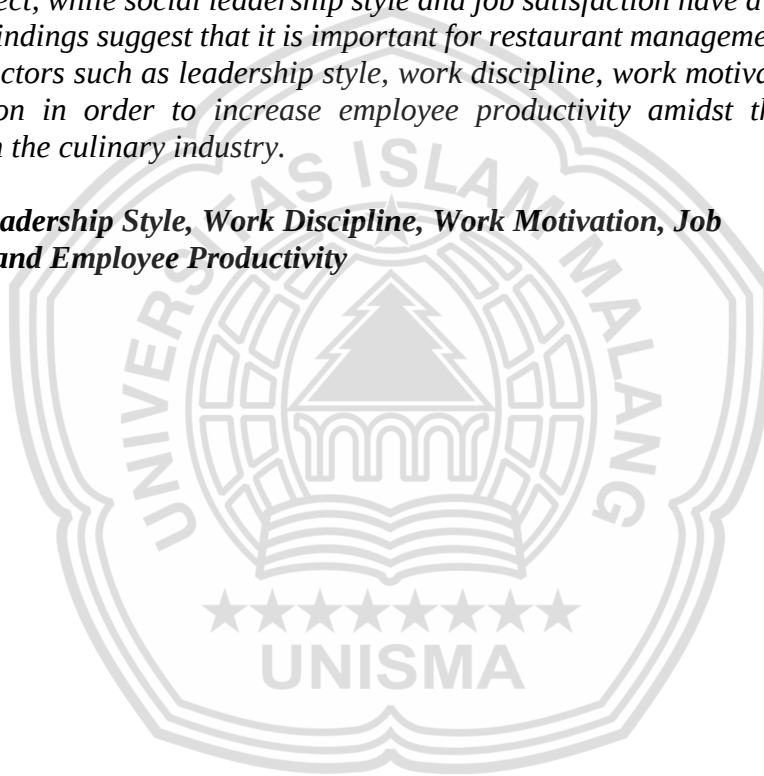
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Karyawan



ABSTRACT

This study examines leadership style, work discipline, work motivation and job satisfaction on the productivity of employees of a poor restaurant (ayam geprek sa'i). Using a quantitative approach with a survey method, this study involved 75 respondents selected by saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that simultaneously, the four variables had a significant effect on employee productivity. However, partially, only work discipline and work motivation have a significant effect, while social leadership style and job satisfaction have a negative effect. These findings suggest that it is important for restaurant management to pay attention to factors such as leadership style, work discipline, work motivation and job satisfaction in order to increase employee productivity amidst the fierce competition in the culinary industry.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Productivity*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Malang, yang terkenal sebagai salah satu pusat kuliner di Jawa Timur, telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam industri restoran dalam lima tahun terakhir. Pertumbuhan ini terlihat tidak hanya dari semakin banyaknya restoran dan kafe yang dibuka, tetapi juga dari meningkatnya persaingan di antara para pelaku usaha kuliner. Berdasarkan data dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Malang, pada awal tahun 2024, terdapat 48 pelaku usaha baru yang memulai bisnis mereka, sehingga total jumlah restoran dan kafe mencapai 2.903 unit (Radar Malang, 2024). Peningkatan ini didorong oleh tingginya kesenangan masyarakat terhadap layanan kuliner, terutama di kalangan mahasiswa dan wisatawan yang sering berkunjung ke kota ini.

Gambar 1.1 Jumlah UMKM Kuliner di Kota Malang

Kecamatan di Kota Malang	Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kuliner Menurut Kecamatan di Kota Malang (Unit)			
	2024	2023	2022	2021
Kedungkandang	3.038	2.352	904	768
Sukun	5.643	3.098	1.330	1.320
Klojen	2.819	2.193	778	772
Blimbing	4.174	3.235	1.346	1.332
Lowokwaru	4.843	5.539	2.845	2.186
Kota Malang	20.517	16.417	7.203	6.378

Sumber: Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang (2025)

Beberapa faktor berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas restoran di Malang. Salah satu faktornya adalah pertumbuhan ekonomi pasca-pandemi,

yang mendorong banyak orang untuk berinvestasi dalam bisnis kuliner. Pemulihan ekonomi setelah COVID-19 telah memberikan semangat bagi masyarakat untuk memulai usaha baru (Jatim Kini, 2023). Selain itu, inovasi dalam produk dan layanan juga menjadi elemen kunci; restoran di Malang semakin kreatif dalam menawarkan menu menarik dan pengalaman bersantap yang unik, sehingga mampu menarik lebih banyak pelanggan (Kumparan, 2024).

Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan perusahaan, bagian yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan, yang merupakan asset penting dari perusahaan. Karyawan disebut sebagai asset karena peran karyawan adalah untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan program-program yang ada pada perusahaan. Karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang dirancang perusahaan.

Produktivitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2016, hlm. 156). Artinya produktivitas merupakan seberapa banyak hasil pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu seperti durasi pengerjaan proyek, satu tahunan, atau bahkan harian. Karyawan disebut sebagai asset karena peran karyawan adalah untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan program-program yang ada pada perusahaan. Karyawan dituntut untuk

memiliki produktivitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang dirancang perusahaan.

Sementara itu menurut Hasibuan dalam Busro (2019, hlm. 340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kualitas kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat sehingga perusahaan masih mampu bersaing didalam persaingan global. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi itu bukanlah sebuah kebetulan, adapun faktor yang mempengaruhinya diantaranya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, pemberian motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Produktivitas karyawan pada Ayam Geprek Sai sangat penting karena produktivitas karyawan merupakan faktor kunci yang langsung memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk menggunakan sumber daya manusia, waktu, dan biaya secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan output kerja serta kualitas layanan yang diberikan. Khususnya dalam bisnis kuliner seperti Ayam Geprek Sai yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, memahami dan meningkatkan produktivitas karyawan dapat membantu perusahaan untuk bersaing lebih baik, mengurangi biaya

operasional, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Selain itu, analisis produktivitas dapat mengidentifikasi kendala-kendala yang menghambat kinerja karyawan sehingga dapat diambil langkah perbaikan yang tepat dan berbasis data. Ini akan mendorong karyawan bekerja dengan motivasi dan efisiensi yang lebih tinggi sehingga target perusahaan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, penelitian produktivitas karyawan pada Ayam Geprek Sai memiliki urgensi strategis yang sangat tinggi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan di pasar yang kian ketat.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penggerak yang ada di sebuah perusahaan. Pemimpin memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk mengetahui setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan karyawannya. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi akan berjalan dengan lancar jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja harus memiliki komunikasi dua arah yang cukup baik agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Purwanto (2020, hlm. 24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja selain dipengaruhi gaya kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah pola pikir dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi yang berlaku. Disiplin yang kurang baik akan

menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang baik akan memperlancar tercapainya tujuan tersebut (Azizah, 2019). Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Organisasi harus terus memastikan bahwa disiplin kerja karyawan tidak menurun, mengingat pentingnya motivasi bagi setiap pekerja. Inspirasi disiplin yang baik merupakan cerminan dari seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong kecintaan terhadap pekerjaan, serta pencapaian tujuan organisasi dan individu. Sebagai hasilnya, setiap manajer berusaha untuk memotivasi anggota stafnya dengan baik (Maduningtias, L., 2020).

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting karena akan meningkatkan semangat kerja mereka dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam kaitannya dengan perilaku kerja, motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam dan luar diri individu yang berhubungan dengan ketentuan, intensitas, serta durasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pentingnya motivasi di tempat kerja bagi sebuah organisasi, yaitu sebagai pendorong semangat para pekerja. Harus ada kekuatan pendorong di balik setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan dan

preferensi karyawan adalah hal yang paling penting. Motivasi karyawan dalam bekerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Menawarkan gaji yang sesuai dari perusahaan adalah salah satu insentif yang ditawarkan (Sukardi, S., 2021).

Dampak motivasi terhadap produktivitas tidak hanya terbatas pada aspek finansial tetapi juga mencakup faktor non-finansial seperti pengakuan dan kepercayaan dari manajemen. Ini menunjukkan bahwa pendekatan menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas (Kertanegara Barat Gg. III RT. 02 RW.05 Candirenggo, 2022). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas di sektor restoran di Malang sangat penting untuk mengidentifikasi strategi terbaik yang dapat diterapkan oleh pemilik dan manajer restoran (Rahmawati Dkk, 2021).

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama di sektor restoran, termasuk di Kota Malang. Beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebuah penelitian yang dilakukan pada karyawan restoran cepat saji di Malang menemukan bahwa komitmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan bekerja dalam kondisi yang baik cenderung lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas restoran Fauzi Dkk (2022).

Tabel 1.2 Daftar Pesaing Ayam Geprek Sa'I di Malang

Nama Restoran	Keunggulan	Rentang Harga	Alamat
Ayam Geprek Benu	Merek terkenal, variasi menu, dan kualitas yang terjaga.	(Rp 25.000 - Rp 50.000)	Jl. Soekarno Hatta No.6, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang
Ayam Geprek Mama Ria	Harga terjangkau dan pelayanan cepat.	(Rp 20.000 - Rp 40.000)	Jl. Veteran No.2, Penanggungan, Kec. Klojen, Kota Malang
Ayam Geprek Kak Rose	Porsi besar dan harga terjangkau.	(Rp 13.200 - Rp 35.700)	Jl. MT. Haryono No.7-5, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang
Ayam Geprek Bang Jo	Sambal enak dan porsi melimpah.	(Rp18.500 - Rp 20.000)	Jl. Bendungan Sampean Baru A1, Karangbesuki, Sukun, Kota Malang
Preksu	Menu kekinian dan harga terjangkau.	(Rp20.000 - Rp 40.000)	Jl. Soekarno - Hatta, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Penelitian ini dilakukan di lima cabang Ayam Geprek Sai di Malang, yaitu Buring, Rampal, Mulyorejo, Bumiayu, dan Karanglo, karena kelima cabang tersebut memiliki rating tertinggi di Google Maps untuk wilayah Malang. Pemilihan cabang-cabang dengan rating terbaik ini bertujuan agar data yang diperoleh dari karyawan aktif di cabang tersebut bisa menggambarkan kondisi yang baik dan sesuai dengan standar pelayanan terbaik di Ayam Geprek Sai. Dengan begitu, hasil penelitian akan lebih akurat dan bisa memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang membuat cabang-cabang ini sukses, dibandingkan jika penelitian dilakukan di cabang yang memiliki rating lebih rendah atau kurang stabil.

Selain itu, kelima cabang ini berada di lokasi yang berbeda-beda di Malang, sehingga memberikan variasi lingkungan kerja yang bisa memperkaya hasil

penelitian. Lingkungan sekitar cabang juga berpengaruh pada cara karyawan bekerja dan berinteraksi dengan pelanggan. Oleh karena itu, memilih cabang dengan rating tertinggi juga membantu menemukan cara kerja terbaik yang bisa diterapkan di cabang lain. Jadi, alasan memilih lokasi penelitian ini bukan hanya karena mudah dijangkau atau jumlah karyawan yang cukup, tetapi juga karena kualitas dan reputasi cabang-cabang tersebut yang bisa memberikan data yang berguna untuk pengembangan Ayam Geprek Sai secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, manajemen restoran perlu menyadari bahwa investasi dalam kepuasan kerja bukan hanya merupakan tanggung jawab sosial, tetapi juga merupakan strategi bisnis yang cerdas. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, restoran tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun loyalitas pelanggan melalui pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas di restoran-restoran di Malang (Anwar & Indayani, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Restoran Malang”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas di Resto Malang?
2. Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas di Resto Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas di Resto Malang?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas di Resto Malang?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas di Resto Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan Menganalisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Simultan Terhadap Produktivitas di Resto Malang.
- b. Mengetahui dan Menganalisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas di Resto Malang.
- c. Mengetahui dan Menganalisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas di Resto Malang.
- d. Mengetahui dan Menganalisis Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas di Resto Malang

- e. Mengetahui dan Menganalisis Kepuasan Kerja untuk Terhadap Produktivitas di Resto Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

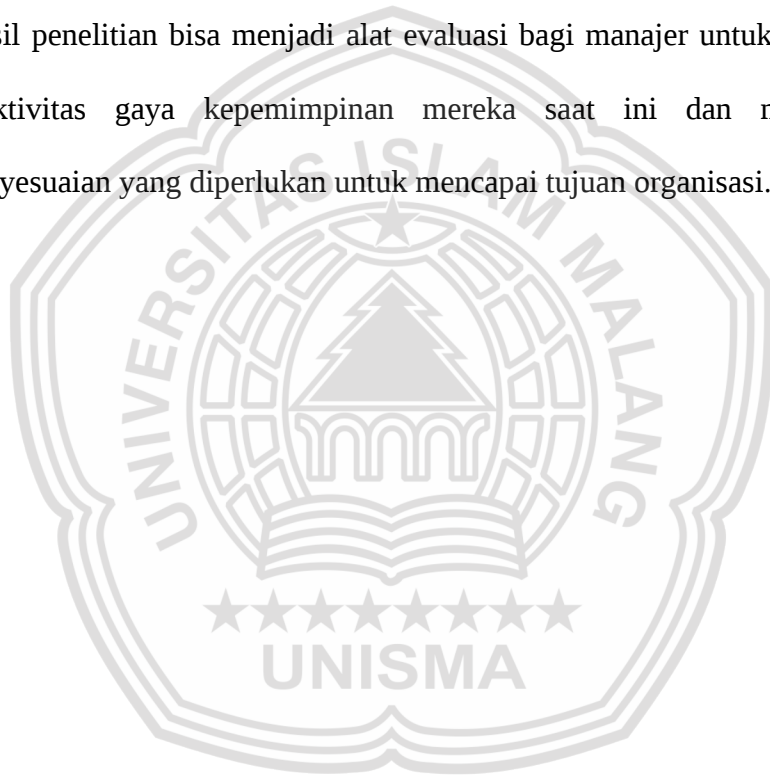
- 1) Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja saling berinteraksi untuk mempengaruhi produktivitas karyawan di sektor restoran. Hal ini dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut.
- 2) Hasil penelitian dapat digunakan untuk membangun model analisis yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika hubungan antara gaya kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya terhadap produktivitas. Model ini bisa menjadi referensi bagi akademisi dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
- 3) Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya aspek-aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja, khususnya di industri restoran, yang sering kali memiliki tantangan unik terkait dengan interaksi antara karyawan dan manajemen.

b. Manfaat Praktis

- 1) Temuan dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi manajer restoran dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang efektif. Misalnya, jika penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

partisipatif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, manajer dapat menerapkan pendekatan tersebut untuk meningkatkan produktivitas.

- 2) Penelitian ini juga dapat membantu dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik, seperti sistem penghargaan yang sesuai dengan motivasi karyawan atau program kesejahteraan yang meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Hasil penelitian bisa menjadi alat evaluasi bagi manajer untuk menilai efektivitas gaya kepemimpinan mereka saat ini dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan Ayam Geprek S'ai, data yang didapat melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian yang dilakukan pada karyawan Ayam Geprek SA'I menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan sebagai responden (self-claim) berpotensi menimbulkan bias dalam hasil penelitian. Bias ini muncul karena responden melaporkan penilaian terhadap diri sendiri, yang memungkinkan terjadinya distorsi data seperti social desirability bias, di mana karyawan cenderung memberikan jawaban yang lebih positif untuk menggambarkan diri mereka dalam cahaya baik. Oleh karena itu, meskipun hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor dalam kategori baik, perlu disadari bahwa data ini mungkin kurang menggambarkan kondisi nyata secara akurat.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada Ayam Geprek Sa'i.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Ayam Geprek Sa'i.
3. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Ayam Geprek Sa'i.
4. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Ayam Geprek Sa'i.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Ayam Geprek Sa'i.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan didalam penelitian ini yaitu:

1. Lokasi Penelitian ini hanya dilakukan di restoran-restoran yang ada di Kota Malang, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa mewakili daerah lain yang memiliki ciri khas bisnis kuliner berbeda.
2. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mungkin belum cukup untuk mencerminkan keseluruhan kondisi restoran di Kota Malang.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, ada beberapa saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, Perusahaan bisa menjadi lebih efektif dengan menerapkan kepemimpinan yang melibatkan karyawan, sehingga komunikasi antara manajemen dan karyawan berjalan lebih baik. Pelatihan untuk para pemimpin juga penting agar mereka lebih mahir dalam mengelola tim. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan membuat aturan kerja yang jelas dan memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan konsisten. Selain itu, motivasi karyawan bisa dipacu melalui hadiah, bonus, atau kegiatan yang mendukung pengembangan diri mereka. Untuk membuat karyawan merasa nyaman, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang baik, membangun hubungan kerja yang positif, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan agar merasa dihargai.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan berbagai sumber data untuk memvalidasi hasil, misalnya dengan mengombinasikan data self-report karyawan dengan penilaian oleh atasan, rekan kerja, atau hasil observasi langsung. Hal ini dapat mengurangi bias subjektif dari self-claim. Selain itu Penelitian berikutnya dapat dilakukan di wilayah lain untuk membandingkan hasil dan mendapatkan gambaran lebih luas tentang faktor-faktor produktivitas di sektor restoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). Motivasi Kerja: Konsep dan Implementasi. (hlm. 23).
- Albab, Umar. (2023). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Burger Bangor Jatiasih. Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 4(3), 101-115. ISSN: 2810-0581 (online).
- Andardinata, Riza & Sulaeman, Ahmad. (2019). Job performance theory and its implications on employee motivation. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(3), 45-58.
- Anderson, Michael & Lee, Sari. (2024). The role of employee behavior and work attitude in job performance: A theoretical perspective. Journal of Organizational Psychology, 15(2), 110-125.
- Anwar, M., & Indayani, T. (2024). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Produktivitas di Restoran-Restoran di Malang: Pendekatan Kuantitatif. [Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi, 12(1), 30-40].
- Ardiansyah, A., et al. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. [PDF]. Diakses dari <https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf>.
- Asteria, B., & Dwiyanto, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Makan Sate Klatak Pak Pong. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 2(3), 754–773. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.561>
- Astuti, N., & Utami, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Joglo Girli Resto & Café Kulon Progo, Yogyakarta. [Jurnal Penelitian Manajemen, 12(1), 45-56].
- Ayam Geprek Sai. "Menu Kami." Diakses Oktober 2023. <https://ayamgepreksai.com/menu-kami/>.
- Azizah, N. (2019). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan. Surabaya: Penerbit Universitas Surabaya.
- Barudi, E. (2023). Ayam Geprek Sa'i: Inovasi dalam Industri Kuliner Indonesia. [Jurnal Kuliner Indonesia, 5(3), 22-30].
- Brown, Andi. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan: Studi tekanan kerja dan kebebasan dalam organisasi. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11(1), 45-59.

- Busro, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press. Hlm. 340.
- Davis, K. (2018). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ditya Permana, D., & Dewa Kade, I. (2024). Strategi Manajemen Operasi dalam Meningkatkan Produktivitas Restoran di Malang. [*Jurnal Manajemen Operasional*, 8(1), 100-115].
- Fathoni, M. (2018). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 190-205.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literatur review manajemen sumberdaya manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102>
- Fauzi, Muhammad, Sari, Dewi, Pratama, Rizky, & Lestari, Putri. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di restoran Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(4), 200-210.
- Fiedler, F. E. (2015). *Teori Kontingensi dalam Kepemimpinan*. (hlm. 173).
- Ganyang, A. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. (hlm. 11).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiana, R., & Ridho'i, M. (2022). Teknologi dalam Pelayanan Restoran: Dampak terhadap Kepuasan Pelanggan. [*Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 6(2), 50-60].
- Hartatik, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (hlm. 160).
- Hashmicro (2023). *Produktivitas Kerja di Restoran: Faktor Penting untuk Keberhasilan Operasional*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (hlm. 143).

- Ibrahim, N. S. (2001). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. [PDF]. Diakses dari <https://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/article/download/86/27>.
- Irawati, S., & Novianti, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Cepat Saji di Malang. [*Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 60-70].
- Jatim Kini (2023). Pertumbuhan Ekonomi Pasca-Pandemi: Peluang Investasi di Bisnis Kuliner.
- Kartono, K. (2020). Gaya Kepemimpinan: Teori dan Praktik. (hlm. 34).
- Kasiram, M. (2008). Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif. Graha Ilmu.
- Keith Davis. (2018). Indikator Kepuasan Kerja. Dalam Sudaryo, A., Agus, S., & Nunung, N. (Eds.), *Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kertanegara Barat Gg. III RT. 02 RW.05 Candirenggo (2022). Dampak Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan dalam Industri Kuliner di Malang.
- Kumparan (2024). Inovasi Produk dan Layanan dalam Industri Restoran Malang.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2(3), 320–335. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248>
- Latainer, A (2019). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. (hlm. 87).
- Lee, Michael; Prasetya, Agus; & Santoso, Rini. (2023). Dampak gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi dan inovasi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(1), 90-105.
- Maduningtias, L. (2020). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Restoran. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya.
- Martinez, Carlos & Brown, Andi. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kreativitas dan produktivitas jangka panjang. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Manajemen*, 12(1), 33-47.
- Martinez, Carlos & Chen, Mei Ling. (2023). Discipline and its impact on work effectiveness and productivity: Evidence from multinational companies. *International Journal of Business Management*, 28(4), 300-315.

- Mubarok, M. H., Kristianti, L. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 969–979.
- Nguyen, Thanh & Roberts, David. (2025). Positive team relationships as a catalyst for workplace discipline and enhanced performance. *Asian Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 45-60.
- Nugroho, Budi & Lestari, Sari. (2024). Gaya kepemimpinan adaptif dan kinerja tim: Studi pada perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(3), 120-135.
- Paramitha, P. P. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja (studi kasus pada Mie Gacoan Pekalongan). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, 4(September), 1–11.
- Pramayani, A. A. S. D. I., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh pemberdayaan, perilaku inovatif, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.57>
- Pramesti, A. (2017). Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan di Sektor Kuliner: Studi Kasus di Malang. [*Jurnal Psikologi Industri*, 9(4), 33-42].
- Purwanto, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Radar Malang. (2024). *Data Pertumbuhan Restoran dan Kafe di Kota Malang*. Malang: Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Malang.
- Rahman, Andi Muhammad. (2023). Zona nyaman sebagai faktor penurunan produktivitas karyawan: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 22-35.
- Rahmawati, Dkk. (2021). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Industri Restoran di Malang. Malang: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 5(2).
- Ridwan, F. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediator antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran Malang. [*Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 45-55].
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2024). Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Prosedur, dan Jenisnya. Detikcom. Diakses dari <https://www.detik.com/bali/berita/d-6437769/penelitian-kuantitatif-pengertian-prosedur-dan-jenisnya>.
- Sihombing, M. (2018). Teori Kepuasan Kerja dalam Manajemen. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Sinungan, P. (2018). Produktivitas Kerja. Dalam Busro, A. (hlm. 344).
- Smith, Jonathan & Johnson, Emily. (2024). Leadership styles and employee productivity: Revisiting job performance theory. *International Journal of Business Studies*, 18(2), 150-165.
- Soroso, A. (2018). Teori Motivasi dan Penerapannya dalam Dunia Kerja. (hlm. 107).
- Sudaryo, A., Agus, S., & Nunung, N. (2018). Teori Kepuasan Kerja. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suriasumantri, J. (2005). Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar. Pustaka Pelajar.
- Suryadi, A., & Sumarno, B. (2020). Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Restoran: Studi Kasus di Malang.
- Susanti, Rina & Rahma, Dwi. (2024). Kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan konflik: Dampaknya pada produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 78-92.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (hlm. 103-104).
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Wahyuni, Nurul., Mursalina. (2025). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 10, no. 1, hlm. 25-34.

- Wulandari, Rina. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior melalui komitmen organisasional. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 4(2), 75-90.
- Yekti, A. (2024). Analisis Strategi Manajemen Operasional Mie Gacoan Mojokerto dalam Perspektif Studi Kelayakan Bisnis.
- Yuniarsih, N., & Suwatno, A. (2016). Produktivitas Kerja: Konsep dan Pengukuran dalam Organisasi Modern
- Yusuf, Fahmi & Suwardana, Dewa. (2023). Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 120-130. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4459>

