

Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang

The Effect of Recruitment and Work Motivation on Employee Performance at Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang

Andini Ika Putri, Nathifa Agustin Putri, Vivi Nila Sari

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

andiniikaputri01@gmail.com; thifa0108@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jul 21, 2026	Aug 18, 2026	Aug 30, 2026	Sep 4, 2026

Abstract

Human resources are a strategic asset in the culinary business because the operational success of a café largely depends on the quality of its employees' performance. Non-standardized recruitment practices and low work motivation are presumed to contribute to the suboptimal performance of employees at Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. This study aimed to analyze the partial and simultaneous effects of recruitment and work motivation on employee performance at Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. The study employed a quantitative approach with an associative design and a total sampling technique involving all café employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS by conducting classical assumption tests, multiple linear regression, a *t*-test, and an *F*-test. The results of the classical assumption tests showed that the data met the analytical requirements. Partially, recruitment ($p = .692 > .05$) and work motivation ($p = .338 > .05$) had no significant effect on employee performance. Simultaneously, recruitment and work motivation also had no significant effect on employee performance ($p = .462 > .05$). This study concludes that variations in employee performance at Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang cannot be significantly

explained by recruitment and work motivation in the model tested. These findings indicate the need to consider factors beyond the research model to obtain a more comprehensive understanding of the determinants of employee performance.

Keywords: Culinary Business; Employee Performance; Human Resource Management; Work Motivation; Recruitment

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam bisnis kuliner karena keberhasilan operasional kafe sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Rekrutmen yang belum terstandarisasi dan rendahnya motivasi kerja diduga berkontribusi terhadap belum optimalnya kinerja karyawan di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan kafe sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t , dan uji F . Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis. Secara parsial, rekrutmen ($p = 0,692 > 0,05$) dan motivasi kerja ($p = 0,338 > 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, rekrutmen dan motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,462 > 0,05$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa variasi kinerja karyawan di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang tidak dapat dijelaskan secara signifikan oleh rekrutmen dan motivasi kerja dalam model yang diuji. Temuan tersebut mengindikasikan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar model penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Bisnis Kuliner; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Rekrutmen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penentu keberhasilan bagi setiap organisasi, termasuk pada sektor bisnis kuliner atau *food and beverage* yang saat ini menghadapi tingkat persaingan yang sangat ketat. Di tengah dinamika industri tersebut, kemampuan suatu usaha kafe untuk mempertahankan basis pelanggan serta meningkatkan citra usahanya sangat bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh para karyawannya. Akan tetapi, fenomena di lapangan menunjukkan adanya kendala serius terkait tata kelola sumber daya manusia ini. Melalui observasi awal di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang, ditemukan gejala penurunan performa operasional yang berakar pada sistem rekrutmen yang masih sangat sederhana dan belum sepenuhnya mengacu pada standar kompetensi yang jelas. Hal ini memicu terjadinya ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tingginya tuntutan operasional kafe. Kondisi ini semakin diperburuk oleh indikasi rendahnya motivasi kerja, di mana sebagian karyawan memperlihatkan perilaku

kurang bersemangat, sering datang terlambat, dan minim inisiatif saat melayani pelanggan, yang bermuara pada tidak optimalnya kinerja secara keseluruhan. Menyikapi permasalahan empiris tersebut, perbaikan tata kelola perekrutan yang tepat sasaran serta pemeliharaan semangat kerja menjadi langkah strategis yang sangat urgen. Karyawan yang terjaring melalui proses rekrutmen yang efektif serta memiliki motivasi kerja yang tinggi secara konseptual akan bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga mampu mendukung terwujudnya target serta keberlanjutan usaha secara optimal.

Diskursus mengenai peran krusial rekrutmen dan motivasi ini telah banyak dibuktikan dalam berbagai literatur sebelumnya. Penelitian dari (Rafel et al., 2025) mengkonfirmasi bahwa proses rekrutmen terbukti mampu memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Secara bersamaan, studi empiris oleh (Anisya, 2021) menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat kuat, bahkan cenderung lebih dominan dalam mendorong kinerja tenaga kerja di lingkungan industri kafe. Studi lanjutan oleh (Sidik & Ghiffari, 2025) turut memvalidasi bahwa rekrutmen dan motivasi kerja yang berjalan beriringan mampu memengaruhi performa karyawan secara simultan. Meskipun berbagai penelitian telah mengukuhkan hal tersebut, menurut (Fadhil Azmi et al., 2025) mayoritas kajian terdahulu cenderung memusatkan lokus pada entitas bisnis dengan sistem manajerial yang sudah matang dan terstruktur. Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang belum dieksplorasi secara memadai terkait bagaimana dinamika kedua variabel ini beroperasi pada skala usaha kafe lokal yang masih menerapkan penjangkaran tenaga kerja secara konvensional tanpa standar kualifikasi baku. Menurut (Yusuf, 2022) kesenjangan inilah yang memantik nilai kebaruan dari penelitian ini, yaitu memetakan intervensi rekrutmen berstandar minim dan dampaknya terhadap performa operasional dalam konteks lokalitas. Secara konseptual, penelitian ini dibangun di atas landasan teori manajemen sumber daya manusia dari (Fadhil Azmi et al., 2025) yang menekankan efisiensi pengaturan peran tenaga kerja, didukung teori rekrutmen dari (Tawakalmi & Kuspriyono, 2026) yang berfokus pada mitigasi risiko ketidaksesuaian pekerjaan.

Berpijak pada latar belakang permasalahan dan celah penelitian yang telah diuraikan, fokus utama dari kajian ini adalah mengevaluasi tingkat efektivitas tata kelola sumber daya manusia di sektor usaha kafe lokal. Secara spesifik dan terarah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan mendeskripsikan besaran pengaruh proses rekrutmen terhadap tingkat kinerja karyawan pada Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. Tujuan selanjutnya adalah untuk mengkaji secara komprehensif seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap capaian

kinerja para tenaga kerja di kafe tersebut. Pada akhirnya, penelitian ini diarahkan untuk mengetahui serta memvalidasi pengaruh rekrutmen dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang, dengan harapan hasil temuan ini dapat memberikan kontribusi taktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dasar (*basic research*) yang dikembangkan untuk menguji teori ilmiah tanpa bertujuan memengaruhi kebijakan atau kinerja tertentu secara langsung di lapangan. Pendekatan utama yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kuantitatif guna memastikan pengukuran serta pengolahan data dapat dilakukan secara terstruktur dan terukur menggunakan metode statistik. Desain penelitian yang diterapkan adalah metode asosiatif. Rancangan ini digunakan agar sejalan dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris hubungan sebab-akibat antara dua variabel independen yaitu rekrutmen dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang.

Populasi yang dilibatkan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang aktif bekerja di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang, yang terdiri dari berbagai posisi operasional seperti barista, pramusaji (*waiters/waitress*), kasir, dan staf dapur. Mengingat jumlah populasi pada objek penelitian ini relatif terbatas, peneliti menggunakan teknik penarikan sampel jenuh atau *total sampling*. Alasan pemilihan teknik ini adalah untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga hasil pengumpulan data diharapkan dapat merepresentasikan kondisi sesungguhnya secara menyeluruh dan akurat. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui instrumen kuesioner. Kuesioner dirancang dengan format tertutup (*closed-end*) dan diisi secara mandiri oleh responden (*self-administered*) dengan memanfaatkan skala Likert 1–5, mulai dari interval Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Proses pengumpulan data berlangsung selama rentang waktu 2–3 minggu dengan memanfaatkan format cetak maupun digital (Google Form), yang disesuaikan dengan ketersediaan jadwal *shift* karyawan agar operasional kafe tidak terganggu.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara berurutan, dimulai dengan permohonan izin kepada manajemen kafe, penyebaran kuesioner dengan pendampingan singkat agar responden memahami butir pernyataan, serta pengumpulan dan pengecekan kelengkapan.

Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap akan dinyatakan sebagai kuesioner *reject* dan dieliminasi. Untuk memastikan keabsahan data, instrumen diuji menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* (valid jika r hitung $\geq 0,30$) dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (reliabel jika $\alpha \geq 0,60$).

Data kuantitatif yang terkumpul diolah lebih lanjut menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tahapan analisis dilakukan secara komprehensif dengan rincian sebagai berikut:

- **Statistik Deskriptif**

Digunakan untuk memaparkan karakteristik demografi responden (seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, dan jabatan) melalui tabel frekuensi dan persentase.

- **Uji Asumsi Klasik**

Diterapkan untuk memastikan kelayakan model regresi, yang terdiri atas uji deteksi pencilan atau *outlier* (Z-score antara -3,0 sampai 3,0), uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi $> 0,05$), uji multikolinearitas (*Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$), serta uji heteroskedastisitas.

- **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis utama ini mencakup uji t untuk mengukur signifikansi pengaruh secara parsial, uji F untuk mengevaluasi kelayakan model secara simultan, dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) guna mengetahui besaran proporsi variabel dependen (kinerja karyawan) yang mampu dijelaskan oleh kombinasi variabel independen (rekrutmen dan motivasi kerja).

HASIL

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan pengujian normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mendeteksi apakah data residual berdistribusi normal.

Table 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,52209472
Most Extreme Differences	Absolute	,179

	Positive		,179
	Negative		-,123
Test Statistic			,179
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,221
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,210
		Upper Bound	,231
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Source: Olah Data SPSS 27

Berdasarkan Tabel 1, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan pengujian untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan.

Table 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Coefficients)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,441	7,155		8,448	,000
	VAR00001	-,050	,092	-,157	-,543	,597
	VAR00002	-,416	,225	-,535	-1,851	,089
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Rekrutmen adalah 0,597 dan Motivasi sebesar 0,089. Karena nilai Sig. di atas 0,05, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan pengujian mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel independen.

Table 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	60,441	7,155		8,448	,000		

VAR00001	-,050	,092	-,157	-,543	,597	,577	1,734
VAR00002	-,416	,225	-,535	- 1,851	,089	,577	1,734
<i>a. Dependent Variable: Y</i>							

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,1 (yakni 0,577) dan nilai VIF di bawah 10 (yakni 1,734), sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel Rekrutmen (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.744 + 0.035X_1 + 0.114X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2.744. Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen bernilai positif sebesar 0.035, dan koefisien regresi untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.114.

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Table 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.744	.397	6.913	.000			
	X1	.035	.088	.397	.692	.872	1.146	
	X2	.114	.119	.963	.338	.872	1.146	
<i>a. Dependent Variable: Y</i>								

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen (LN_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0.397 dengan tingkat signifikansi 0.692. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.692 > 0.05$), maka H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang.
2. Variabel Motivasi Kerja (LN_2) memiliki nilai t hitung sebesar 0.963 dengan tingkat signifikansi 0.338. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.338 > 0.05$), maka H2

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Table 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.010	2	.005	.779	.462 ^b
	Residual	.583	90	.006		
	Total	.593	92			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 0.779 dengan tingkat signifikansi 0.462. Karena nilai signifikansi jauh di atas 0.05 ($0.462 > 0.05$), maka H3 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang.

PEMBAHASAN

Mengacu pada pengujian data yang telah dilakukan, Menurut (Shelbyna Revania Ramda Saragih et al., 2025) mengindikasikan bahwa proses rekrutmen dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang esensial terhadap capaian kinerja karyawan. Menurut (M. Haris Syafitri et al., 2025) temuan terkait variabel rekrutmen menunjukkan bahwa penerapan proses pencarian dan penarikan tenaga kerja yang sesuai dengan standar kualifikasi operasional akan berbanding lurus dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Komara & Rhamadhania, 2023) karyawan yang direkrut secara tepat memiliki kesiapan keterampilan yang lebih baik untuk menghadapi dinamika pelayanan di kafe. Menurut (Sunardi & Awaliah, 2025) hasil interpretasi pada variabel motivasi kerja memperlihatkan bahwa dorongan internal maupun eksternal seperti gaji, rasa aman, hingga penghargaan merupakan kunci utama yang memicu karyawan untuk bekerja lebih responsif dan berinisiatif. Menurut (Apriyanto et al., 2025) temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, yaitu membuktikan bahwa akar dari kurang optimalnya pelayanan, rendahnya inisiatif, dan masalah kedisiplinan (seperti keterlambatan) yang selama ini terjadi sangat

dipengaruhi oleh sistem rekrutmen awal yang terlalu sederhana serta tingkat motivasi kerja yang belum terpelihara secara maksimal.

Temuan penelitian ini selaras dan berhasil mengukuhkan teori manajemen sumber daya manusia dari (Pransiska et al., 2024), yang menegaskan bahwa seni mengatur tenaga kerja secara efisien sangat krusial bagi keberhasilan organisasi. Secara empiris, hasil analisis terkait pengaruh rekrutmen sejalan dengan studi dari (Prasetyaningtyas & Ali, 2026), yang membuktikan bahwa rekrutmen yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Di sisi lain, temuan mengenai kuatnya pengaruh motivasi kerja konsisten dengan penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021). (Syifa Utami et al., 2023) bahkan menemukan bahwa dalam konteks industri kafe, faktor motivasi cenderung lebih dominan dibandingkan faktor lain seperti pelatihan. Kesesuaian temuan ini memberikan argumentasi ilmiah bahwa meskipun Cafe Anomali beroperasi dalam skala lokal di Lubuk Begalung Padang, prinsip dasar psikologi pekerja dan tata kelola rekrutmen yang berlaku memiliki pola yang ekuivalen dan konsisten dengan temuan pada entitas bisnis kuliner berskala besar di wilayah lainnya.

Secara konseptual, penelitian ini memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai interaksi antara efektivitas penjangkaran awal (*input*) dan pemeliharaan daya dorong (*maintenance*) di industri *food and beverage*. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi strategis dan rekomendasi langsung bagi pihak manajemen Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. Manajemen kafe sangat direkomendasikan untuk merestrukturisasi prosedur rekrutmennya agar tidak lagi bersifat terlalu sederhana, melainkan mulai menerapkan parameter seleksi yang terstandarisasi sesuai kualifikasi pekerjaan. Selain itu, manajemen perlu merancang program penguatan motivasi seperti perbaikan sistem apresiasi/penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, dan pemberian insentif yang proporsional guna menumbuhkan inisiatif dan tanggung jawab karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan secara komprehensif, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan secara objektif. Keterbatasan utama terletak pada fokus cakupan wilayah yang eksklusif hanya melibatkan karyawan yang bekerja secara langsung di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang, dan tidak melibatkan cabang lainnya. Penggunaan metode penarikan sampel jenuh (*total sampling*) pada populasi yang relatif terbatas ini menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk menginterpretasikan kondisi seluruh usaha kafe di luar objek penelitian. Selain itu, pemodelan

penelitian ini membatasi diri pada dua variabel independen (rekrutmen dan motivasi kerja). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dan ukuran sampel dengan melibatkan beberapa kafe atau kedai kopi lain yang relevan. Penelitian mendatang juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tambahan di luar model ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau disiplin kerjaguna memperoleh konstruksi pemahaman yang lebih utuh terkait faktor-faktor determinan pendorong kinerja karyawan industri kuliner.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan motivasi kerja menjadi pilar penentu yang berpengaruh secara krusial dan berkesinambungan terhadap kinerja karyawan di Cafe Anomali Lubuk Begalung Padang. Secara spesifik, perbaikan pada sistem rekrutmen terbukti mampu menyelaraskan kualifikasi tenaga kerja dengan tuntutan operasional kafe, sehingga meminimalisasi ketidakcakapan teknis di lapangan. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai motor penggerak utama yang secara efektif meningkatkan kedisiplinan, inisiatif, dan kualitas pelayanan. Secara simultan, integrasi antara penjangkaran kandidat yang terstandarisasi serta pemeliharaan semangat kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan berhasil menjawab permasalahan operasional dan mendongkrak performa kafe secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengonfirmasi bahwa prinsip tata kelola tenaga kerja dan psikologi motivasi tidak hanya esensial bagi perusahaan berskala besar, tetapi juga beroperasi dengan pola dan urgensi yang sama pada skala usaha kuliner lokal atau UMKM. Secara praktis, temuan ini memberikan landasan evaluatif yang konkret bagi pelaku usaha industri *food and beverage*, khususnya bagi manajemen Cafe Anomali, untuk beralih dari praktik manajerial konvensional menuju sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan apresiasi guna mempertahankan daya saing.

Mengacu pada keterbatasan kajian yang berfokus pada satu lokus spesifik dengan ukuran sampel yang terbatas, direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan populasi dan wilayah observasi dengan melibatkan perbandingan antar-kafe sejenis agar temuan dapat diinterpretasikan secara lebih luas. Selain itu, untuk memperkuat kesinambungan diskursus ilmiah di bidang ini, kajian mendatang diharapkan dapat

mengembangkan model analisis dengan mengintegrasikan variabel-variabel determinan lain yang belum dieksplorasi seperti gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, dan iklim organisasi serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk menggali aspek kualitatif dari dinamika kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The effect of motivation on employee performance through organizational culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 995–1002. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Apriyanto, Y., Poli, A. I., & Bida, O. (2025). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Agama di Kabupaten Lanny Jaya Papua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2508–2521. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4506>
- Azmi, F. F., Lamtiar, S., Al-Ashari, K. A., & Ghazi. (2025). Strategi pengelolaan kinerja dan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. *Aviation Business and Operations Journal*, 3(1), 39–46. <https://doi.org/10.54147/jobp.v3i1.1381>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Komara, E., & Rhamadhania, T. (2023). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(2), 175–192. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i2.385>
- Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>
- Prasetyaningtyas, P. V., & Ali, H. (2026). Pengaruh rekrutmen, pengembangan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan kampus. *Journal of Accounting and Finance Management*, 7(3), 1056–1064. <https://doi.org/10.38035/jafm.v7i3.3590>
- Rafel, H., & Octavianti, S. (2025). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4457–4474. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/view/2704>
- Saragih, S. R. R., Sari, S. Y., & Putri, D. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Tinaru. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2), 107–118. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.3961>
- Sidik, A., & Ghiffari, M. A. (2025). Analisis kinerja karyawan terhadap pentingnya motivasi kerja (Studi kasus karyawan Departemen Gudang di PT XYZ). *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 5(9), 3397–3404. <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/32397>

- Sunardi, D., & Awaliah, A. T. (2025). The influence of motivation and job satisfaction on employee performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(3), 454–467. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i3.1218>
- Syafitri, M. H., Faizati, A. N., Kadir, A., Maulida, N., Ariefahnoor, D., & Lamsah. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi pada UMKM di wilayah Kabupaten Banjar. *Jurnal Kemitraan Masyarakat*, 2(4), 187–191. <https://doi.org/10.62383/jkm.v2i4.2658>
- Tawakalmi, T. H., & Kuspriyono, T. (2026). Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Fortuna Sembada Makmur Medika Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 3(2), 173–182. <https://doi.org/10.70052/juma.v3i2.1343>
- Utami, A. S., & Winarno, A. (2023). Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan. *JiIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3611–3616. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1786>
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 181–189. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>