

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1) Sejarah Singkat Kopi 1815 Banjarmasin

Kopi 1815 merupakan kedai kopi yang memiliki konsep *takeaway and delivery* dengan biji kopi berjenis blend beans. Kopi 1815 menawarkan kemudahan dan efisiensi waktu dalam menikmati sajian kopi. Konsep *takeaway* dan *delivery* Kopi 1815 dipilih karena perkembangan dalam dunia bisnis yang mengutamakan kecepatan pelayanan tanpa mengurangi kualitas produk yang disajikan. Dengan pengetahuan umum tentang kopi, barista menyajikan minuman dengan bahan utama espresso yang dicampur dengan susu segar dan susu kental manis (SKM). Selain menu kopi, Kopi 1815 juga menawarkan minuman berbahan utama susu segar seperti coklat, susu creamy, susu caramel, dan susu hazelnut.

Pada awalnya, kedai "Kopi 1815" berada di Apartemen Soekarno-Hatta, Kota Malang. Pilihan lokasi didasarkan pada letak kedai di lingkungan kampus, lingkungan apartemen, dan lingkungan harga. Selain itu, ada apartemen dan hotel yang pelanggannya dapat menjadi pelanggan kedai. Kedai kopi satu-satunya di lingkungan apartemen adalah "Kopi 1815".



Gambar 4. 1 Logo Kopi 1815

Sumber: Manajemen Kopi 1815

Produk-produk yang ditawarkan dan membedakan antara Kopi 1815 dengan kedai kopi pada umumnya ialah :

Produk berkualitas tinggi, seperti campuran biji kopi pilihan dan asli dari Indonesia

- a) Layanan pelanggan yang cepat dan baik
- b) Metode pemasaran yang menarik setiap bulannya
- c) Lokasi kedai yang minimalis dan nyaman.

Rencana bisnis ini dimulai dengan membuka kedai di Apartemen Soekarno-Hatta di Malang. Pada tahun 1815, Kedai Kopi dibuka di Banjarmasin.

b. Visi dan Misi Kopi 1815

Visi “Menjadi Kedai Kopi yang Bisa Dinikmati Semua Kalangan Terutama Pelajar dan Mahasiswa.”, Kopi 1815 Banjarmasin berhasil hingga saat ini. Visi ini dapat terwujud karena harga yang ditawarkan oleh Kopi 1815 Banjarmasin terjangkau dan produk yang

disajikan juga dapat dinikmati oleh semua kalangan.

Misi Memberikan layanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

- 1) Menyajikan kopi dengan penyajian yang berkualitas
- 2) Memberikan harga yang tetap terjangkau oleh semua kalangan.
- 3) Menjalin hubungan baik kepada pelanggan.
- 4) Selalu memberikan promosi yang menarik dan unik.
- 5) Memotivasi karyawan dalam meraih mimpi.
- 6) Selalu berinovasi pada produk seperti menu makanan dan minuman yang dipasarkan agar pelanggan tidak bosan

2. Karakteristik Responden

- a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	16	57,1%
2	Perempuan	12	42,9%
Total		28	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah reponden yang melakukan pengisian data kuesioner berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang dengan persentase 57,1% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 42,9%.

b. Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase
1	17 - 20 Tahun	5	17,9%
2	21 - 25 Tahun	12	42,9%
3	26 – 30 Tahun	8	28,6%
4	>30 Tahun	3	10,7%
Total		28	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah reponden yang melakukan pengisian data kuesioner berumur 17 - 20 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 17,9%, berumur 21 - 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 42,9%, berumur 26 – 30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 28,6% dan berumur >30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10,7%.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMP	2	17,9%
2	SMA/SMK	16	42,9%
3	D3	6	28,6%
4	S1	4	10,7%
Total		28	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah reponden yang melakukan pengisian data kuesioner berpendidikan SMP sebanyak 2 orang dengan persentase 17,9%, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 16 orang dengan persentase 42,9%,

berpendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan persentase 28,6%, dan berpendidikan S1 sebanyak 4 orang dengan persentase 10,7%.

d. Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	<1 Tahun	5	17,9%
2	1-2 Tahun	10	35,7%
3	3-4 Tahun	9	32,1%
4	>4 Tahun	4	14,3%
Total		28	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah reponden yang melakukan pengisian data kuesioner dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 17,9%, masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 35,7%, masa kerja 3 - 4 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 32,1%, masa kerja >4 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 14,3%,

e. Berdasarkan Jabatan Responden

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
1	Kitchen	8	28,6%
2	Helper	4	14,3%
3	Bar & Kasir	10	35,7%
4	Waiters	4	14,3%
5	Supervisor	2	7,1%
Total		28	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang melakukan pengisian data kuesioner sebagai kitchen sebanyak 8 orang dengan persentase 28,6%, sebagai helper sebanyak 4 orang dengan persentase 14,3%, sebagai bar & kasir sebanyak 10 orang dengan persentase 35,7%, sebagai waiters sebanyak 4 orang dengan persentase 14,3% dan sebagai supervisor sebanyak 2 orang dengan persentase 7,1%

f. Berdasarkan Status Pekerjaan Responden

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
1	Karyawan Tetap	10	35,7%
2	Karyawan Kontrak	12	42,9%
3	<i>Part Time</i>	6	21,4%
Total		28	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang melakukan pengisian data kuesioner status pekerjaan karyawan tetap sebanyak 10 orang dengan persentase 35,7%, status pekerjaan karyawan kontrak sebanyak 12 orang dengan persentase 42,9% dan status pekerjaan *part time* sebanyak 6 orang dengan persentase 21,4%,

3. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 28 orang responden. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Total
X1.1	1	5	10	6	6	28
X1.2	0	4	13	7	4	28
X1.3	0	4	10	12	2	28
X1.4	0	4	13	7	4	28
X1.5	0	3	13	10	2	28
X1.6	0	6	6	16	0	28
X1.7	0	2	3	11	8	28
X1.8	0	2	14	9	3	28
X1.9	0	4	8	13	3	28
X1.10	0	6	11	8	3	28
X1.11	0	5	8	13	2	28
X1.12	0	6	8	11	3	28
X1.13	0	8	7	10	3	28
X1.14	1	4	11	10	2	28
X1.15	0	3	12	9	4	28
X1.16	1	5	13	8	1	28

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Variabel Motivasi Kerja

Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Total
X2.1	1	3	13	7	4	28
X2.2		6	8	9	5	28
X2.3	1	2	12	9	4	28
X2.4		6	11	7	4	28
X2.5	3	2	11	8	4	28
X2.6	1	2	15	7	3	28

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Total
Y.1	1	3	8	13	3	28
Y.2	1	5	9	9	4	28
Y.3	0	3	14	7	4	28
Y.4	0	5	8	14	1	28
Y.5	1	3	9	14	1	28
Y.6	0	4	11	11	2	28
Y.7	0	5	6	10	7	28
Y.8	0	3	11	11	3	28
Y.9	0	6	10	10	2	28
Y.10	1	4	12	8	3	28

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

4. Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Pendekatan yang digunakan untuk memeriksa validitas penelitian ini adalah penggunaan program SPSS. Nilai r yang dihitung dapat dilihat dari hasil output SPSS pada kolom *Corrected-item-overall correlation*, sedangkan r tabel dapat diambil dari rumus $df = N - 2$ yaitu 0,05, yaitu $df = 28 - 2 = 26$ jadi biaya r tabelnya adalah 0,388

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	r Hitung (Person Correlation)	r Tabel N=28 $\alpha = 5\%$	Keterangan
X1.1	0,832	0,388	Valid
X1.2	0,708	0,388	Valid
X1.3	0,651	0,388	Valid
X1.4	0,685	0,388	Valid
X1.5	0,541	0,388	Valid
X1.6	0,679	0,388	Valid
X1.7	0,726	0,388	Valid
X1.8	0,660	0,388	Valid
X1.9	0,820	0,388	Valid
X1.10	0,819	0,388	Valid
X1.11	0,635	0,388	Valid
X1.12	0,800	0,388	Valid
X1.13	0,689	0,388	Valid
X1.14	0,748	0,388	Valid
X1.15	0,704	0,388	Valid
X1.16	0,780	0,388	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa seluruh item dari kuesioner dengan variabel (X1) yaitu lingkungan kerja

dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	r_{hitung} (Person Correlation)	r_{tabel} N=28 α = 5%	Keterangan
X2.1	0,916	0,388	Valid
X2.2	0,659	0,388	Valid
X2.3	0,816	0,388	Valid
X2.4	0,701	0,388	Valid
X2.5	0,825	0,388	Valid
X2.6	0,796	0,388	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa seluruh item dari kuesioner terkait dengan variabel (X2) yaitu motivasi kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r_{hitung} (Person Correlation)	r_{tabel} N=28 α = 5%	Keterangan
Y.1	0,803	0,388	Valid
Y.2	0,786	0,388	Valid
Y.3	0,827	0,388	Valid
Y.4	0,874	0,388	Valid
Y.5	0,761	0,388	Valid
Y.6	0,739	0,388	Valid
Y.7	0,854	0,388	Valid
Y.8	0,788	0,388	Valid
Y.9	0,754	0,388	Valid
Y.10	0,792	0,388	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa seluruh item dari kuesioner terkait dengan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} .

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah tetap konsistensi apabila pengukuran diulang dan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur tersebut dapat dipercaya. Untuk mengetahui apakah data tersebut bisa dipercaya atau tidak maka perhitungannya yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ 5% yang mana $r \text{ hitung}$ dapat dilihat dari tabel hasil perhitungan yang telah didapatkan pada SPSS, sedangkan 5% dapat dilihat pada tabel yang telah ditentukan.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,937	0,60	16	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,874	0,60	6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,935	0,60	10	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari $r \text{ tabel}$ yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *cronboch alpha* $> 0,60$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui nilai atau data terdistribusi secara normal atau tidak.

Dapat dikatakan normal apabila data yang digunakan layak dalam penelitian. Cara mengetahui kenormalan ini adalah dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66012622
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.082
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200. Nilai ini jauh lebih besar dibandingkan batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang diuji telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik pada tahap selanjutnya.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas yaitu keadaan yang terjadi hubungan linear yang sempurna yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk mengetahui adanya multikolineritas yaitu dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	B	Tolerance	VIF
Constant	-1.517		
Lingkungan Kerja (X1)	0,355	0,996	1.004
Motivasi Kerja (X2)	0,811	0,996	1.004

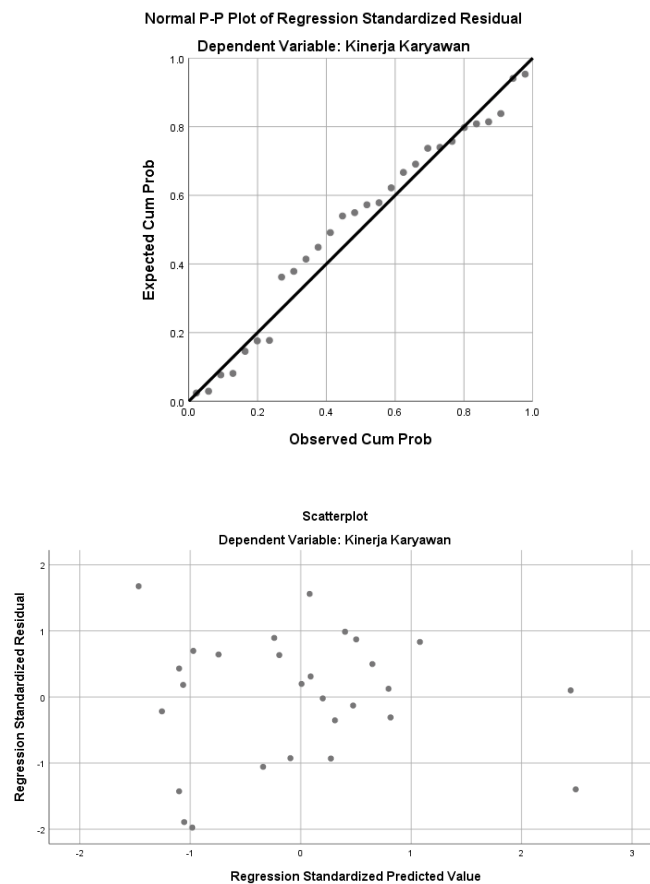
Sumber: *Hasil Penelitian Data SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,996 dan VIF 1.004, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,996 dan VIF 1.004. Seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Artinya, tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau kesalahan pengganggu pada setiap pengamatan dalam model regresi. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Hasil Penelitian Data SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik P-Plot dan Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu nol. Penyebaran titik yang tidak teratur ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan salah satu pengujian dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model yang sama. Gejala autokorelasi umumnya ditemukan pada data runtut waktu (*time series*), di mana nilai pada suatu periode memiliki keterkaitan dengan periode sebelumnya.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,765a	0,585	0,552	4.843	2.099

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan statistik *Durbin-Watson*, diperoleh nilai sebesar 2.099. Nilai tersebut menyatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* dalam rentang 1,5 hingga 2,5 menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi yang signifikan.

c. Regresi Linier Berganda

Berikut adalah rumus regresi linier berganda (dengan dua variabel bebas). Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$Y = -1,517 + 0,355 X_1 + 0,811 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Berikut hasil uji regresi linier berganda yang bisa dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
Constant	-1.517	-.249	0,805
Lingkungan Kerja (X1)	0,355	4.017	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,811	4.108	0,000

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan *Standardized Coefficient*. Maka dapat disusun persamaan regresi berikut :

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -1,517 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar -1,517.
- 2) Besarnya nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,355 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,355 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dan sebaliknya bahwa setiap penurunan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,355 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
- 3) Besarnya nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,811 artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan tanda positif tersebut menunjukkan hubungan yang searah. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka

Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,811 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap. Dan sebaliknya, setiap penurunan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,811 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel yang ditetapkan. Standar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 variabel tidak independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 4. 18 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.517	6.088		-.249	0,805
	Lingkungan Kerja (X1)	0,355	0,088	0,519	4.017	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,811	0,197	0,530	4.108	0,000

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS, 2026

Rumus t tabel :

$$Df = n - k - 1$$

$$Df = 28 - 2 - 1 = 25$$

Sig 0,05 (5%) maka t tabel = 2,059

a) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Dari hasil uji t diperoleh bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung $(4,017) > t$ tabel $(2,059)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun atau tidak mendukung maka kinerja karyawan juga dapat menurun.

b) Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil uji t diperoleh bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung $(4,108) > t$ tabel $(2,059)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga dapat menurun

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.647	2	412.824	17.601	0.000 ^b
	Residual	586.353	25	23.454		
	Total	1412.000	27			

Sumber: *Hasil Penelitian Data SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil pengujian F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 17,601 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan jumlah responden 28 orang dan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,39 pada taraf signifikansi 5% ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 25$). Karena F hitung ($17,601 > F$ tabel ($3,39$)), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hubungan yang ditunjukkan bersifat positif, apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga akan menurun. Hasil ini menunjukkan bahwa, semakin baik

lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adj. R^2) atas temuan regresi membuktikan berapa banyak variabel dependen dapat diterangkan atas variabel independennya.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765 ^a	0,585	0,552	4.843

Sumber: *Hasil Penelitian Data SPSS, 2026*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 55,2%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,765 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel independen dengan Kinerja Karyawan berada pada kategori kuat. Dengan demikian, masih terdapat sebesar 44,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan faktor-faktor lainnya yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi 1815

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,017 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,059. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi 1815, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,355 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan arah hubungan yang searah.

Hasil ini mengandung makna bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran yang nyata dalam membentuk tingkat kinerja karyawan di Kopi 1815. Lingkungan kerja fisik yang memadai, seperti kenyamanan suhu ruangan, pencahayaan, kebersihan, serta keamanan tempat kerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja tanpa terganggu oleh hal-hal yang dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang tercermin dari hubungan harmonis antarrekan kerja, komunikasi yang baik dengan atasan, serta kerja sama tim yang solid turut memberikan rasa nyaman secara psikologis yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

Dalam kerangka Teori Sistem Sosial yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn (1978), organisasi dipandang sebagai suatu sistem sosial yang terdiri atas berbagai elemen yang saling berinteraksi, di mana lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting yang mendukung interaksi antarindividu di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif, menurut perspektif ini, berfungsi memperkuat perilaku produktif anggota organisasi karena tercipta rasa aman dan keterlibatan yang lebih baik dalam sistem sosial tempat mereka bekerja. Temuan dalam penelitian ini secara empiris mendukung relevansi teori tersebut, terutama pada organisasi berskala kecil seperti Kopi 1815, di mana intensitas interaksi antarindividu cenderung tinggi karena jumlah karyawan yang terbatas.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Firmansyah (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini memperkuat argumen bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat relatif stabil lintas konteks organisasi, baik pada perusahaan berskala besar maupun usaha kuliner berskala kecil seperti kedai kopi. Konsistensi tersebut juga mengindikasikan bahwa kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja yang nyaman merupakan kebutuhan dasar yang bersifat universal, tidak terbatas pada jenis industri tertentu.

Secara empiris, temuan ini dapat dijelaskan melalui karakteristik operasional Kopi 1815 sebagai usaha kuliner dengan konsep *takeaway* and *delivery* yang menuntut kecepatan pelayanan tanpa mengurangi kualitas

produk. Dalam kondisi kerja yang serba cepat dan menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, ketersediaan ruang kerja yang tertata, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antara barista, kasir, dan staf dapur menjadi faktor penentu yang membantu karyawan menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien tanpa tekanan berlebih.

Implikasi teoritis dari hasil ini adalah diperkuatnya relevansi Teori Sistem Sosial Katz dan Kahn (1978) dalam menjelaskan dinamika kinerja pada organisasi berskala kecil di sektor jasa kuliner, yang selama ini lebih banyak diuji pada organisasi besar. Adapun implikasi praktisnya adalah pentingnya manajemen Kopi 1815 untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fasilitas fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan kebersihan, maupun dari sisi hubungan interpersonal antara sesama karyawan dan dengan pihak manajemen, agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan meningkat secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi 1815?

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,108 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,059. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopi 1815, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,811 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan

lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan, dengan arah hubungan yang searah dan positif.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja di antara karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan hasil kinerja. Nilai substantif dari koefisien regresi yang terkait dengan variabel ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan penentu yang sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku tenaga kerja karyawan di Kopi 1815. Dorongan intrinsik yang berasal dari karyawan itu sendiri, baik dalam hal memenuhi kebutuhan dasar, membina hubungan sosial, atau mengejar pertumbuhan pribadi, tampaknya menjadi katalis utama yang mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil ini sesuai dengan Teori ERG Alderfer, yang mengkategorikan kebutuhan manusia menjadi tiga klasifikasi berbeda: kebutuhan keberadaan, kebutuhan keterkaitan, dan kebutuhan pertumbuhan, di mana kepuasan kebutuhan ini berfungsi untuk memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Koefisien regresi yang signifikan untuk motivasi kerja yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa, seperti yang dikemukakan oleh Herzberg, faktor-faktor motivasi

memberikan pengaruh yang lebih mendalam daripada faktor kebersihan dalam konteks penelitian ini.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini mengungkapkan pola yang berbeda relatif terhadap kesimpulan yang ditarik oleh Putri dan Nugroho (2020), yang menegaskan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan efek signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil ini selaras dengan penyelidikan yang dilakukan oleh Rahman dan Susanto (2021), yang menetapkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sektor jasa. Perbedaan dalam temuan di antara studi ini dapat dijelaskan dengan variasi karakteristik populasi penelitian. Dalam penelitian ini, mayoritas responden diidentifikasi sebagai karyawan Generasi Z, yang, berdasarkan karakteristik mereka, cenderung menunjukkan kebutuhan yang tinggi akan pengakuan, interaksi sosial yang positif, dan peluang untuk kemajuan profesional, sehingga menjadikan motivasi sebagai faktor yang lebih menonjol dibandingkan dengan kohort generasi sebelumnya.

Secara empiris, temuan ini dapat dikontekstualisasikan dalam karakteristik operasional Kopi 1815, yang memerlukan keterlibatan langsung dan intensif dengan pelanggan di lingkungan kerja yang serba tinggi. Dalam keadaan seperti itu, karyawan yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mempertahankan konsistensi kualitas layanan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, dan sikap kerja yang positif, terlepas dari tekanan yang melekat dalam tuntutan operasional.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat motivasi yang lebih rendah lebih rentan mengalami penurunan moral, yang secara langsung berdampak pada kualitas dan kuantitas output mereka.

Implikasi teoretis dari hasil ini memperkuat relevansi Teori ERG Alderfer dan Teori Dua Faktor Herzberg dalam menjelaskan perilaku kerja karyawan Generasi Z dalam industri jasa kuliner, sementara juga memberikan bukti empiris bahwa pengaruh motivasi kerja pada kinerja dapat bervariasi sesuai dengan atribut demografis subjek penelitian.

Mengenai implikasi praktis, sangat penting bagi manajemen Kopi 1815 untuk mengembangkan program komprehensif yang menangani kebutuhan motivasi karyawan, yang mencakup pemenuhan kebutuhan eksistensial seperti kompensasi yang memadai, kebutuhan akan keterkaitan melalui hubungan kerja yang konstruktif dan pengakuan dari atasan, serta kebutuhan pertumbuhan melalui peluang untuk pengembangan pribadi dan kemajuan karir, mengingat kontribusi signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diamati dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopi 1815

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 17,601 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,39. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Kopi 1815, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,552, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 55,2%, sementara nilai R sebesar 0,765 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori kuat.

Temuan penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan di Kopi 1815 tidak dapat dikaitkan dengan faktor tunggal; melainkan, itu adalah produk dari interaksi antara faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dan faktor internal yang berasal dari motivasi individu. Kedua kategori faktor ini saling memperkuat satu sama lain dalam menetapkan kondisi kerja yang memfasilitasi pencapaian tingkat kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang menguntungkan, ketika tidak diimbangi oleh motivasi tinggi, tidak secara inheren mengarah pada kinerja maksimal; sebaliknya, motivasi yang meningkat yang tidak memiliki dukungan dari lingkungan kerja yang memadai dapat menghadapi hambatan yang signifikan dalam aktualisasinya. Kesimpulan ini konsisten dengan pernyataan yang disajikan oleh Wibowo (2021), yang berpendapat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi variabel internal, seperti motivasi, dan variabel eksternal, seperti kondisi tempat kerja. Perspektif ini lebih lanjut dikuatkan oleh Teori Sistem Sosil Katz dan Kahn (1978), yang mengkonseptualisasikan organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai

komponen yang saling terkait yang memberikan pengaruh timbal balik satu sama lain, dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja anggota organisasi dihasilkan dari interaksi sistemik antara lingkungan kerja dan keadaan psikologis individu, daripada dikaitkan dengan komponen tunggal apa pun dalam isolasi.

Nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,552 menandakan bahwa variasi tambahan 44,8% dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor asing yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, yang mungkin termasuk kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Ini menggarisbawahi gagasan bahwa sementara lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting, kinerja karyawan pada dasarnya multidimensi dan secara bersamaan dipengaruhi oleh banyak elemen manajerial dan organisasi. Secara empiris, kontribusi simultan 55,2% dalam Kopi 1815 dapat dijelaskan melalui karakteristik organisasi skala kecil yang biasanya memiliki basis karyawan yang relatif terbatas, di mana dinamika lingkungan kerja dan tingkat motivasi individu cenderung berdampak langsung dan cepat pada kegiatan operasional sehari-hari. Dalam konteks seperti itu, perubahan dalam satu sisi, seperti peningkatan fasilitas kerja atau peningkatan dalam program motivasi, dapat menimbulkan efek yang relatif nyata pada kinerja keseluruhan daripada yang akan diamati dalam organisasi yang lebih besar dan lebih kompleks.

Implikasi teoretis yang diperoleh dari hasil ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan memerlukan analisis melalui kerangka kerja integratif, yang mempertimbangkan faktor-faktor yang saling terkait dari lingkungan kerja dan motivasi sebagai komponen dari sistem kohesif, sesuai dengan perspektif Katz dan Kahn (1978) serta Wibowo (2021) mengenai penentu kinerja. Implikasi praktis menekankan perlunya manajemen Kopi 1815 untuk merancang kebijakan sumber daya manusia yang holistik dan bukan terfragmentasi; khususnya, dengan secara bersamaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menambah motivasi karyawan, sementara juga mempertimbangkan faktor-faktor tambahan di luar dua variabel ini, seperti gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi, untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.