

## ***The Influence of Work Environment, Employee Innovation, and Intrinsic Motivation on Employee Performance at Coffee shops in the Kavling DPR Sidoarjo***

### **[Pengaruh Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kavling DPR Sidoarjo]**

Rizki Aria Putra<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>\*2)</sup>,

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work environment, employee innovation, and intrinsic motivation on employee performance at coffee shops in the Kavling DPR Sidoarjo area. The urgency of this research is driven by the rapid growth of the coffee shop industry, which demands optimal employee performance to enhance competitiveness and service quality, while several issues related to work environment conditions, limited employee innovation, and low intrinsic motivation are still observed. This research employs a quantitative approach using a survey method. The research sample consists of 96 coffee shop employees selected through cluster sampling, with data collected using a Likert-scale questionnaire. Data analysis was conducted using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results indicate that the work environment, employee innovation, and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improving work environment quality, encouraging employee innovation, and strengthening intrinsic motivation can effectively enhance employee performance in coffee shops.*

**Keywords** – Work Environment; Employee Innovation; Intrinsic Motivation; Employee

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di Kavling DPR Sidoarjo. Urgensi penelitian ini didasari oleh pesatnya pertumbuhan industri coffee shop yang menuntut kinerja karyawan yang optimal guna meningkatkan daya saing dan kualitas layanan, sementara masih ditemukan permasalahan terkait lingkungan kerja, rendahnya inovasi, serta motivasi intrinsik karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 96 karyawan coffee shop yang ditentukan menggunakan teknik cluster sampling, dengan pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, dukungan terhadap inovasi, serta penguatan motivasi intrinsik karyawan dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan coffee shop.*

**Kata Kunci** - Lingkungan Kerja; Inovasi Karyawan; Motivasi Intrinsik; Kinerja

## I. Pendahuluan

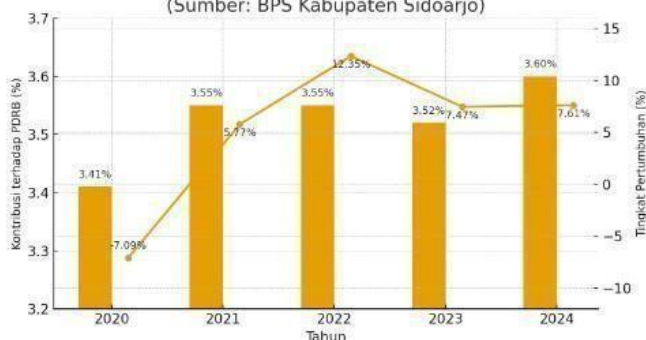
Pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan dinamika positif yang signifikan, salah satunya ditopang oleh sektor kreatif dan jasa, khususnya industri makanan dan minuman (food and beverage atau F&B). Industri ini berperan penting dalam menciptakan nilai tambah ekonomi sekaligus membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat perkotaan [1]. Data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menunjukkan bahwa subsektor kuliner menyumbang lebih dari 40% terhadap total kontribusi ekonomi kreatif nasional, menjadikannya motor penggerak utama dalam sektor tersebut [2]. Fenomena ini memperlihatkan bahwa aktivitas makan dan minum tidak lagi hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari gaya hidup sosial masyarakat modern. *Coffee shop* menjadi representasi paling nyata dari perubahan tersebut. *Coffee shop* merupakan bentuk usaha yang bergerak di bidang jasa penyediaan minuman berbasis kopi serta makanan ringan yang bertujuan memberikan pengalaman sosial dan kenyamanan bagi pelanggan juga menghadirkan suasana yang mendukung interaksi sosial sekaligus produktivitas individu. Dinamika ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, inovatif, dan memiliki kinerja tinggi agar mampu memenuhi ekspektasi pelanggan yang semakin kompleks.

Pergeseran perilaku konsumen yang lebih menekankan pada pengalaman dibanding sekadar produk telah melahirkan era baru dalam bisnis *coffee shop*. Tempat ini kini berfungsi ganda, tidak hanya sebagai lokasi konsumsi tetapi juga sebagai ruang kerja produktif bagi pelajar, mahasiswa, dan pekerja profesional. Fenomena ini menandakan meningkatnya peran karyawan sebagai garda terdepan dalam membangun citra dan keberhasilan usaha. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kecepatan atau ketepatan kerja, tetapi juga dari kemampuan berinovasi, menciptakan suasana nyaman, dan berinteraksi secara efektif dengan pelanggan [3]. Pelaku usaha *Coffee shop* perlu memahami bahwa keberhasilan bisnis mereka sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pelanggan modern. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan yang berorientasi pada motivasi, kreativitas, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kebutuhan strategis dalam menghadapi persaingan industri F&B yang semakin kompetitif [4].

Kabupaten Sidoarjo menjadi contoh nyata daerah yang turut merasakan pertumbuhan industri F&B. Sebagai wilayah penyangga Kota Surabaya, Sidoarjo berkembang menjadi kawasan yang potensial untuk pengembangan bisnis kuliner modern. Salah satu kawasan yang mengalami perkembangan signifikan adalah Kavling DPR Sidoarjo, yang kini dikenal sebagai pusat kuliner dan tempat nongkrong favorit masyarakat, terutama kalangan muda. Pemerintah daerah bersama Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) Sidoarjo turut mendukung perkembangan kawasan ini melalui kegiatan Branding Kavling DPR untuk memperkuat identitas daerah sebagai pusat ekonomi kreatif dan kuliner lokal [5]. Aktivitas ini menunjukkan sinergi antara pemerintah dan masyarakat dalam memperkuat sektor kuliner sebagai pilar ekonomi baru di Sidoarjo. Branding ini berfungsi tidak hanya sebagai upaya promosi, tetapi juga sebagai dorongan terhadap peningkatan kualitas usaha dan profesionalisme tenaga kerja di dalamnya. Kegiatan tersebut menegaskan bahwa *coffee shop* di Kavling DPR bukan sekadar tempat konsumsi, melainkan juga wadah produktif yang mendukung kegiatan ekonomi kreatif. Keberadaan karyawan yang profesional menjadi faktor penting untuk menjaga reputasi dan keberlanjutan usaha di tengah meningkatnya jumlah pesaing.

Untuk memperkuat fakta tersebut, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa sektor penyediaan akomodasi dan makan minum memberikan kontribusi yang cukup tinggi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) [6].

Peranan (kontribusi) dan Pertumbuhan Sektor Penyediaan Akomodasi & Makan Minum Kabupaten Sidoarjo, 2020-2024  
(Sumber: BPS Kabupaten Sidoarjo)



Sumber: BPS Kabupaten Sidoarjo

**Gambar 1.** Grafik Kontribusi Sektor Akomodasi dan Makan Minum terhadap PDRB Kabupaten Sidoarjo Tahun 2020–2024

Gambar 1 menunjukkan tren kontribusi sektor Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum terhadap PDRB Kabupaten Sidoarjo selama periode 2020–2024 yang cenderung meningkat secara stabil dari 3,41% menjadi 3,60%. Kenaikan ini mengindikasikan bahwa aktivitas ekonomi di sektor kuliner, termasuk bisnis *coffee shop*, terus mengalami perkembangan dan menjadi salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi daerah. Meskipun kontribusinya relatif kecil dibanding sektor industri pengolahan, laju pertumbuhan sektor ini terpantau cukup dinamis sempat berkontraksi pada tahun 2020 akibat pandemi sebesar -7,09%, kemudian pulih cepat pada 2021 hingga 2022 dengan pertumbuhan 5,77% dan 12,35%, serta stabil dikisaran 7,5%–7,6% pada 2023–2024. Adanya pertumbuhan permintaan dan aktivitas usaha di bidang kuliner, termasuk *coffee shop*, yang turut memperkuat struktur ekonomi daerah. Peningkatan kontribusi ini juga menandakan bahwa tenaga kerja di sektor tersebut memiliki peran yang krusial dalam menjaga kinerja ekonomi lokal. Artinya, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi merupakan elemen kunci agar sektor ini dapat terus tumbuh secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan karyawan *coffee shop* di Sidoarjo, khususnya di kawasan Kavling DPR, menjadilah yang sangat penting untuk diteliti guna memastikan bahwa aspek lingkungan kerja, inovasi, dan motivasi intrinsik telah dikelola dengan baik.

Meskipun perkembangan industri *coffee shop* di Sidoarjo terus meningkat, masih ditemukan berbagai permasalahan dalam pengelolaan SDM yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa *coffee shop* menghadapi kendala seperti lingkungan kerja yang belum optimal [7], tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, serta kurangnya dorongan inovatif dalam memberikan pelayanan [8]. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan sering kali belum terbentuk dengan kuat karena sistem kerja yang monoton dan kurangnya penghargaan terhadap kreativitas [9]. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kualitas layanan dan loyalitas pelanggan. Dalam konteks ini, penelitian yang menyoroti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi penting agar *coffee shop* dapat meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas SDM.

Lingkungan kerja merupakan aspek fundamental yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kepuasan Kerja [10]. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, lingkungan kerja termasuk faktor higienis yang dapat menghambat atau meningkatkan kinerja tergantung pada kualitasnya. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja harmonis akan membantu karyawan mencapai performa optimal [11]. Dalam *coffee shop*, hal ini mencakup aspek kebersihan, desain ruang, suhu, serta komunikasi antara rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana positif yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada Pelanggan [12].

Inovasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja [13]. Berdasarkan teori kreativitas organisasi oleh Amabile, inovasi merupakan hasil kombinasi antara kemampuan individu, motivasi, dan dukungan lingkungan Kerja [14]. Dalam konteks *coffee shop*, inovasi dapat berupa ide baru dalam pelayanan, menu, maupun strategi menarik pelanggan. Karyawan yang memiliki semangat inovatif cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan konsumen yang terus berubah [15]. Hal ini membuat *coffee shop* tetap kompetitif dan relevan di tengah tren pasar yang dinamis.

Motivasi intrinsik adalah faktor yang mendorong seseorang bekerja berdasarkan kepuasan pribadi dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya [16]. Berdasarkan teori *Self-Determination* oleh Deci dan Ryan, motivasi intrinsik tumbuh ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dalam pekerjaannya [17]. Karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi akan bekerja dengan antusias, kreatif, dan produktif tanpa harus terlalu bergantung pada insentif eksternal [18]. Dalam industri *coffee shop*, hal ini menjadi penting karena pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan membutuhkan dedikasi dan kecepatan berpikir yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu [10] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [19] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [20] terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian [21] membuktikan bahwa Inovasi Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [22] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Inovasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Inovasi Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [23]. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Inovasi Karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu [10] membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [19] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya pada penelitian [20] terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan penelitian [21] membuktikan bahwa Inovasi Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [22] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Inovasi Karyawan terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian yang lain membuktikan bahwa Inovasi Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan [23].

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwaterdapat adanya ketidak-konsisten antara Inovasi Karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian [24] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian terdahulu [25] juga menyatakan hubungan pengaruh positif signifikan Motivasi Instrinsik terhadap kinerja Karyawan. Sebaliknya penelitian [26] membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidak-konsisten antara Motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah atau kesenjangan (*research gap*) berupa inkonsistensi hasil mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan, khususnya dalam konteks industri *coffee shop*. Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, namun studi lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu konsisten karena adanya faktor psikologis dan kreativitas individu yang turut berperan. Selain itu, inovasi karyawan sering kali dianggap sebagaikunci keunggulan kompetitif, tetapi dalam praktiknya, tidak semua *coffee shop* mampu mendorong budaya inovatif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal serupa juga terjadi pada variabel motivasi intrinsik, di mana beberapa penelitian menemukan adanya hubungan positif dengan kinerja, sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan kajian ulang untuk mengeksplorasi lebih dalam apakah Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik benar-benar berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kawasan Kavling DPR Sidoarjo. Adanya ketidaksesuaian hasil dari penelitian terdahulu (*evidence gap*) menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, dengan harapan dapat memberikan pembaruan empiris dan memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia di sektor usaha kreatif dan kuliner [27], ini mencerminkan ketidaksesuaian antara fenomena yang terjadi dengan hasil atau bukti yang ditemukan dilapangan dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa terjadi ketidak cocokan antara hasil penelitian sebelumnya, yang mendorong peneliti untuk melakukan riset atau kajian ulang.

Berdasarkan latar belakang naskah di atas maka peneliti akan melakukan penelitian secara detail dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kavling DPR Sidoarjo.”**.

Rumusan Masalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kavling DPR Sidoarjo?
2. Apakah Inovasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kavling DPR Sidoarjo?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Coffee shop* di Kavling DPR Sidoarjo? Kategori SDGs :

Penelitian ini relevan dengan upaya menciptakan pekerjaan layak dan meningkatkan produktivitas ekonomi, yang merupakan tujuan dari SDG 8. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan Inovasi dan Motivasi karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

## II. Literatur Review

### Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (ruang, kebersihan, pencahayaan), aspek sosial (hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan) dan kondisi psikologis (keamanan psikologis, stres kerja) yang bersama-sama menentukan kualitas pengalaman kerja sehari-hari [28]. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tugas dan komitmen karyawan; lingkungan yang mendukung meningkatkan keterlibatan, mengurangi stres, serta mendorong produktivitas Kerja [29]. Dalam konteks layanan (*kafe/ coffee shop*), aspek *servicescape* desain interior, tata letak operasional, dan atmosfer juga memengaruhi pengalaman kerja karyawan dan kinerja layanan yang diberikan [20]. Studi empiris dan tinjauan meta menegaskan bahwa perbaikan lingkungan fisik dan sosial dapat meningkatkan *outcome* karyawan melalui jalur kepuasan kerja dan keterikatan organisasi. Menurut [30] terdapat 5 indikator Lingkungan Kerja yaitu;

- 1) Penerangan atau Cahaya: Kondisipencahayaan yangmemadaidiarea kerja.
- 2) Sirkulasi Udara: Ketersediaan ventilasi yangbaik dan udara segar.
- 3) Kebisingan: Tingkat kebisingan yangrendah untuk mendukung konsentrasikerja.
- 4) Suasana Kerja: Kondisifisik dan psikologis yangmendukung kenyamanan.
- 5) Hubungan dengan Rekan Kerja: Interaksisosialyang harmonis antar karyawan.

### **Inovasi Karyawan (X2)**

Inovasi karyawan merujuk pada perilaku individu yang menghasilkan ide baru, merekomendasikan perbaikan proses, serta mengimplementasikan solusi yang meningkatkan kinerja unit kerja [21]. *Employee innovative behavior* berperan penting terutama di sektor jasa kecil seperti *coffee shop*, di mana inovasi menu, layanan, dan cara penyajian menjadi sumber diferensiasi [15]. Penelitian menunjukkan inovasi karyawan berkaitan positif dengan kinerja kerja dan *outcome* organisasi baik langsung (melalui peningkatan efisiensi/ketepatan layanan) maupun tidak langsung (melalui peningkatan *well-being* dankepuasanpelanggan).Faktorpendorongnyameliputidukungan organisasiterhadap inovasi, iklim kerja yang mendorong eksperimen, serta akses ke pengetahuan dan sumber daya [22]. Namun, inovasi juga dapat menimbulkan konflik sosial atau tekanan jika tidak diimbangidukungan kolega dan manajerial. Menurut [31] terdapat 4 indikator da lam Inovasi Karyawan yaitu;

- 1) Eksplorasi Ide: Kemampuan untuk menemukan peluang ataumasalah baru.
- 2) Generasi Ide: Kemampuan dalam mengembangkan danmenyarankan ide-ide baru.
- 3) Implementasi Ide: Kemampuan untukmenerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan.
- 4) Komunikasi Ide: Kemampuan dalam menyampaikan ide kepada rekankerja atau atasan.

### **Motivasi Intrinsik (X3)**

Motivasi intrinsik adalah dorongan internal individu untuk melakukan pekerjaan karena ketertarikan, kepuasan, atau rasa menantang yangmelekat pada tugas itu sendiri bukan karena imbalan eksternal [32]. Kerangka *Self-Determination Theory (SDT)* menempatkan kepuasan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial sebagai kunci membangun dan mempertahankan motivasi intrinsik; ketika kebutuhan ini dipenuhi di lingkungan kerja, karyawan cenderung lebih kreatif, berkomitmen, dan berperilaku inovatif [17]. Bukti empiris menunjukkan motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan kinerja tugas, keterlibatan kerja, serta perilaku ekstra -role yang bermanfaat pada sektor layanan [33]. Oleh karena itu, intervensi manajerial yang meningkatkan otonomi kerja, memberikan umpan balik bermakna, dan menciptakan hubungan kerja yang suportif akan memperkuat motivasi intrinsik karyawan *coffee shop*. Menurut [34] terdapat 4 indikator dalam Motivasi Intrinsik yaitu;

- 1) Prestasi: Keinginan untuk mencapaihasilterbaik dalam pekerjaan.
- 2) Penghargaan: Penerimaan atas hasilkerja yangmemuaskan.
- 3) Tanggung Jawab: Kesadaran dankesediaan untuk menjalankan tugas dengan baik.
- 4) Kemajuan Karir: Dorongan untuk berkembang dan maju dalam karir.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan pada *coffee shop* diukur tidak hanya dari produktivitas (kecepatan penyajian, ketepatan pesanan) tetapi juga kualitas layanan (sikap melayani, kemampuan menangani keluhan), inovasi layanan, dan kontribusi pada kepuasan pelanggan [19]. Literatur hospitality menekankan hubungan antara kesejahteraan karyawan, iklim organisasi, dan kinerja layanan; karyawan yang merasa didukung, bekerja di lingkungan yang aman dan teratur, serta termotivasi secara intrinsik umumnya menunjukkan performa layanan yang lebih baik dan konsisten [30]. Di ranah *coffee shop* yang sangat bergantung pada interaksi *front-line* kinerja karyawan menjadi determinan utama *repeat-visit* dan reputasi merek lokal. Menurut [35] terdapat 5 indikator dala Kinerja Karyawan yaitu;

- 1) Kualitas Kerja: Tingkat akurasidan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yangdiselesaikan dalam periode tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu: Kemampuan untukmenyelesaikan tugas sesuaidengan jadwalyangditentukan.
- 4) Efektivitas: Kemampuan untuk mencapaitujuan dengansumber daya yangtersedia.
- 5) Kemandirian: Kemampuan untuk bekerja secara mandiritanpa pengawasan langsung.

## **Hubungan antar Variabel**

### **Hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga mendorong munculnya perilaku kerja produktif yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan [20]. Selain itu, penelitian Mulyadi et al. membuktikan bahwa lingkungan kerja yangkonduif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mampu

meminimalkan stres kerja dan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan [10]. Dalam konteks industri *coffee shop* yang menuntut pelayanan cepat, ketelitian, dan interaksi intensif dengan pelanggan, lingkungan kerja menjadi faktor fundamental dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang disediakan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu dicapai karyawan.

**H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**

**Hubungan antara Inovasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Inovasi karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menciptakan ide baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan meningkatkan efisiensi kerja melalui cara-cara kerja yang lebih efektif. Inovasi kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karena melibatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan penyempurnaan proses kerja [23]. Penelitian Hadiet al. menemukan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu memberikan kontribusi lebih tinggi dalam pencapaian target kerja karena mampu meningkatkan kualitas hasil kerja dan efisiensi operasional [15]. Dalam bisnis *coffee shop* yang menghadapi persaingan ketat dan selera pelanggan yang dinamis, inovasi karyawan menjadi keunggulan kompetitif karena mendorong layanan yang lebih kreatif, responsif, dan bernilai tambah. Dengan demikian, inovasi karyawan berperan langsung dalam peningkatan kinerja.

**H2: Inovasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**

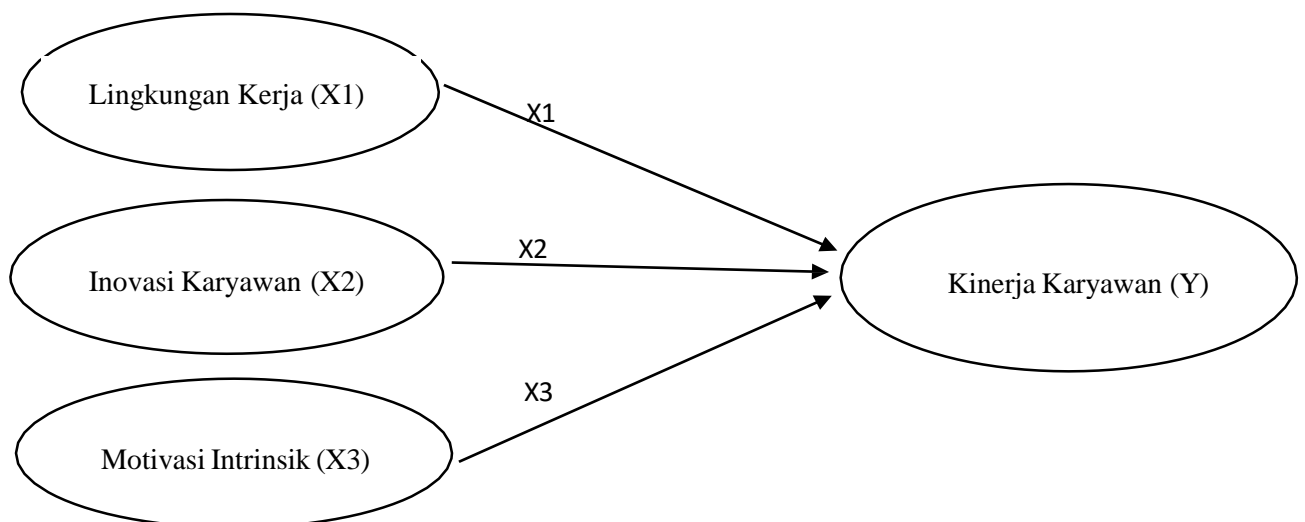
**Hubungan antara Inovasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi intrinsik adalah dorongan kerja yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya tekanan atau imbalan eksternal, melainkan berdasarkan kepuasan psikologis dalam bekerja. Menurut Deci dan Ryan dalam teori *Self-Determination*, motivasi intrinsik memperkuat energi psikologis individu dalam bekerja karena individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan tujuan dalam pekerjaannya [17]. Penelitian Nada dan Bakhtiar membuktikan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan dedikasi dan komitmen kerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih konsisten dan berkualitas [18]. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi akan bekerja bukan sekadar memenuhi tuntutan organisasi, tetapi juga karena menemukan makna dalam pekerjaannya [33]. Dalam industri pelayanan seperti *coffee shop*, motivasi intrinsik mendorong keramahan, ketelitian, dan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan.

**H3: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**

**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual ini diartikan sebagai hubungan yang akan menggabungkan secara teoritis antara variabel penelitian yakni, antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang akan diamati melalui penelitian yang dilaksanakan. Didalam penelitian ini, kerangka konseptual yang telah disajikan pada gambar dibawah ini dirancang berdasarkan beberapa rujukan penelitian terdahulu. Sehingga, berdasarkan teori diatas, peneliti mengasumsikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Inovasi Karyawan (X2), Motivasi Intrinsik (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat pengaruh dari penelitian teoritis dan pandangan dari penelitian terdahulu, struktur yang dipakai dapat dipertimbangkan antara lain :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

**H1** : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Coffee shop* Kavling DPR Sidoarjo

**H2** : Inovasi Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Coffee shop* Kavling DPR Sidoarjo

**H3** : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Coffee shop* Kavling DPR Sidoarjo

## III. Metode

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Data numerik dikumpulkan dan dianalisis menggunakan statistik data responden. Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja (X1), inovasi karyawan (X2), dan motivasi intrinsik (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara dengan 5 indikator untuk setiap variabel. Penilaian kuisioner menggunakan skala 1 hingga 5. Selain itu, data sekunder dari artikel jurnal yang relevan juga digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner berbasis skala *Linkert* dan dianalisis dengan *software Smart Partial Squer (PLS)* versi 3.0.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan [36]. Populasi penelitian adalah semua objek atau subjek yang peneliti pilih untuk diselidiki guna mengambil penilaian mengenai temuan penelitian [37]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *coffee shop* di kawasan Kavling DPR Sidoarjo. Populasi tersebut tidak diketahui jumlah pastinya karena setiap outlet memiliki jumlah karyawan yang berbeda dan tidak seluruhnya terdata secara resmi. Berdasarkan survei pendahuluan, diketahui bahwa jumlah karyawan di setiap outlet rata-rata berkisar antara 7 hingga 10 orang. Sampel merupakan besar kecilnya populasi, mengingat jumlah populasi tidak diketahui secara pasti serta terdapat perbedaan karakteristik antar outlet, penentuan sampel dilakukan dengan pendekatan Cluster sampling [37]. Pendekatan Cluster sampling digunakan karena setiap outlet coffee shop memiliki karakteristik budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta dinamika sosial yang berbeda. Perbedaan tersebut berpotensi memengaruhi perilaku kerja, inovasi, dan motivasi karyawan. Dengan demikian, setiap outlet dianggap sebagai satuan budaya kerja (cluster unit) yang unik, sehingga pemilihan sampel mempertimbangkan variasi budaya kerja tersebut. Dalam praktiknya, pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus parsial per outlet, yaitu dengan melibatkan seluruh karyawan yang bekerja pada setiap outlet yang terpilih sebagai responden penelitian. Setiap outlet memiliki jumlah karyawan yang berbeda (antara 7 hingga 10 orang), sesuai hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan peneliti. Dengan demikian, variasi jumlah responden per outlet mencerminkan kondisi riil dan keragaman budaya kerja di lapangan.

Total responden yang diperoleh dari keseluruhan outlet diperkirakan berkisar antara 90 hingga 100 orang. Jumlah ini juga disesuaikan dengan perhitungan ukuran sampel minimum menggunakan rumus Lemeshow, yang umum digunakan dalam penelitian dengan populasi tidak diketahui secara pasti (infinite population). Ukuran sampel minimum dihitung menggunakan rumus Lemeshow (1990) sebagai berikut [38];

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2}$$

d<sup>2</sup>

Keterangan :

N= Jumlah Sampel

z= Skor pada tingkat kepercayaan 95%= 1,96

p= Maksimal Estimasi= 0,5

d = Sampling Error= 10%

$$N = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$

0,1<sup>2</sup>

$$N = \frac{3,8416 \cdot 0,5(0,5)}{0,001}$$

$$N = \frac{0,9604}{0,001}$$

$$N = 96$$

Hasil perhitungan ukuran sampel menggunakan rumus Lemeshow diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden. Untuk menjaga keandalan data dan menghindari sampling error, jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden. Jumlah tersebut diambil secara proporsional dari beberapa outlet coffee shop di kawasan Kavling DPR Sidoarjo, dengan jumlah responden berbeda-beda di tiap outlet (antara 7–10 orang per outlet).

Sesuai dengan prinsip pembulatan konservatif dalam penentuan ukuran sampel, hasil perhitungan harus dibulatkan ke atas untuk memastikan kecukupan sampel penelitian dan menghindari sampling error (McClave, Sample Size Determination) [39]. Oleh karena itu, jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan menjadi 100 responden.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. PLS-SEM merupakan teknik statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten (konsep yang tidak dapat diukur secara langsung) dan indikatornya secara simultan [40]. Metode ini sangat cocok digunakan dalam penelitian yang memiliki struktur model kompleks, jumlah indikator yang banyak, serta jumlah sampel yang relatif kecil. Keunggulan SmartPLS adalah kemampuannya dalam mengolah model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara fleksibel dan efisien, terutama dalam penelitian sosial atau pemasaran [41]. Dalam *outer model*, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan dalam *inner model* dianalisis hubungan antar konstruk.

#### Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran bertujuan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan secara valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Pada tahap pengujian *outer model*, dilakukan evaluasi terhadap kualitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten [42]. Terdapat beberapa indikator penting yang diuji dalam tahap ini:

1. *Convergent Validity*  
*Convergent Validity* digunakan untuk melihat sejauh mana indikator yang digunakan saling berkorelasi dalam mengukur satu konstruk yang sama. Validitas konvergen dikatakan baik apabila nilai *loading factor* tiap indikator berada di atas 0,7. Jika terdapat indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7 namun masih di atas 0,5 dan tidak mengganggu reliabilitas, indikator tersebut masih dapat dipertahankan.
2. *Discriminant Validity*  
*Discriminant Validity* bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dengan konstruk lainnya. *Discriminant validity* dianggap baik jika nilai *square root AVE* lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya, atau dengan melihat nilai *loading* yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan *loading* terhadap konstruk lain (*cross loading*).
  - a. *Average Variance Extracted (AVE)*  
*Average Variance Extracted (AVE)* digunakan untuk melihat proporsi variansi indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk. Nilai AVE yang ideal adalah di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% variansi indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur.
  - b. *Composite Reliability*  
*Composite Reliability (CR)* digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Nilai CR minimal yang dapat diterima adalah 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki tingkat konsistensi yang memadai dalam mengukur konstruk.
  - c. *Cronbach's Alpha*  
*Cronbach's Alpha* juga digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, dengan nilai minimal yang dapat diterima adalah 0,6 pada penelitian eksploratif dan 0,7 pada penelitian konfirmatori.
3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)  
 Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian terhadap model struktural. Tujuan utama dari pengujian *inner model* adalah untuk melihat hubungan antar konstruk laten, serta untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak [43]. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam pengujian ini antara lain:
  - a. *R-Square (R<sup>2</sup>)*  
*R-Square (R<sup>2</sup>)* digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model. Nilai *R<sup>2</sup>* dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu tinggi (> 0,67), sedang (sekitar 0,33), dan rendah (< 0,19). Semakin tinggi nilai *R<sup>2</sup>* maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas dari variabel terikat.
  - b. *Estimate for Path Coefficients*  
*Estimate for Path Coefficients* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan melalui metode bootstrapping, yaitu teknik resampling untuk mengestimasi stabilitas dan signifikansi dari koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai koefisien yang signifikan dapat ditentukan dari nilai T-statistik > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.
  - c. *Effect Size (f<sup>2</sup>)*  
*Effect Size (f<sup>2</sup>)* digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh relatif suatu konstruk terhadap konstruk lainnya. Nilai *f<sup>2</sup>* menunjukkan kekuatan efek dari konstruk eksogen terhadap endogen. Nilai *f<sup>2</sup>* dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data Penelitian

#### a) Analisis Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Hasil Analisis Deskriptif

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	39	40,6%
2	Perempuan	57	59,4%
	Total	96	100%

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 1. Diatas dari 96 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 39 responden atau 40,6%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 57 responden atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa yang bekerja di coffee shop didominasi oleh perempuan

**Tabel 2.** Hasil Analisis Deskriptif

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	17-25 Tahun	90	93,8%
2	26-30 Tahun	4	4,2%
3	31-40 Tahun	1	1%
4	>40 Tahun	1	1%
	Total	96	100%

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 2 diatas dari 96 data yang diperoleh, responden dengan usia 17–25 tahun sebanyak 90 responden atau 93,8%. Kemudian responden dengan usia 26–30 tahun sebanyak 4 responden atau 4,2%. Selanjutnya responden dengan usia 31–40 tahun sebanyak 1 responden atau 1%. Kemudian dilanjut dengan usia >40 tahun sebanyak 1 responden atau 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di coffee shop didominasi oleh usia 17-25 tahun.

#### a. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing–masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

- Rendah: nilai mean 1,00–2,33
- Sedang: nilai mean 2,34–3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68–5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja

	Indikator	Mean	Kategori
<b>X1.1</b>	Intensitas cahaya di coffee shop ini membuat saya merasa nyaman selama bekerja	3.875	Tinggi
<b>X1.11</b>	Penerangan di coffee shop ini mempengaruhi produktivitas saya dalam bekerja	3.979	Tinggi
<b>X1.2</b>	Terdapat ventilasi yang cukup di coffee shop ini untuk menjaga sirkulasi udara	3.875	Tinggi
<b>X1.3</b>	Kebisingan di sekitar area tempat duduk saya cukup terkendali dan tidak mengganggu	3.927	Tinggi
<b>X1.4</b>	Suasana kerja ini membuat saya merasa lebih produktif saat bekerja	4.000	Tinggi
<b>X1.5</b>	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja di coffee shop ini	4.042	Tinggi
	<b>Lingkungan Kerja</b>	3.950	Tinggi

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Lingkungan Kerja diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja di coffee shop ini” pada indikator hubungan dengan rekan kerja menghasilkan nilai rata-rata 4,042. Hal ini menunjukkan bahwa ketika para karyawan merasa nyaman dengan rekan kerjanya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di coffee shop.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Karyawan yang nyaman dengan rekan kerja di lingkungan kerjanya cenderung lebih berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan Pertama “Intensitas cahaya di coffee shop ini membuat saya merasa nyaman selama bekerja” dan pernyataan kedua “Terdapat ventilasi yang cukup di coffee shop ini untuk menjaga sirkulasi udara” pada indikator penerangan dan sirkulasi udara dengan nilai rata-rata 3,875. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel innovative behavior sebesar 3,950 dalam kategori tinggi.

**Tabel 4. Jawaban responden variabel Inovasi Karyawan**

	Indikator	Mean	Kategori
X2.1	Saya merasa bebas untuk mengemukakan ide baru yang dapat meningkatkan operasional coffee shop ini	4.344	Tinggi
X2.11	Saya terbuka terhadap ide-ide baru dari rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.250	Tinggi
X2.2	Tempat kerja di coffee shop ini mendorong saya untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide inovatif.	4.312	Tinggi
X2.3	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaan saya di coffee shop ini	4.292	Tinggi
X2.4	Rekan kerja saya di coffee shop ini mendengarkan dan mempertimbangkan ide-ide yang saya sampaikan	4.323	Tinggi
	Inovasi Karyawan	4.304	Tinggi

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Inovasi Karyawan diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke satu “Saya merasa bebas untuk mengemukakan ide baru yang dapat meningkatkan operasional coffee shop ini” pada indikator eksplorasi ide dengan nilai rata-rata sebesar 4,344. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang diberi kebebasan untuk mengemukakan ide sangat berdampak besar dalam meningkatkan operasional di coffe shop. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator pertama pernyataan kedua “Saya terbuka terhadap ide-ide baru dari rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan saya” pada indikator eksplorasi ide dengan nilai rata-rata 4.250. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Inovasi Karyawan sebesar 4.304 dalam kategori tinggi.

**Tabel 5. Jawaban responden variabel Motivasi Intrinsik**

	Indikator	Mean	Kategori
X3.1	Prestasi yang saya capai di tempat kerja meningkatkan rasa percaya diri saya	4.521	Tinggi
X3.2	Pihak manajemen di coffee shop ini memberikan penghargaan yang pantas atas pencapaian saya	4.427	Tinggi
X3.3	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan saya di coffee shop ini	4.458	Tinggi
X3.33	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan	4.542	Tinggi
X3.4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya di coffee shop ini memiliki potensi untuk berkembang ke posisi yang lebih tinggi	4.417	Tinggi
	Motivasi Intrinsik	4.473	Tinggi

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Motivasi Intrinsik diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan” pada indikator tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 4,542. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang diberikan tanggung jawab dan memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas dengan baik, sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan di coffe shop. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator ke empat “Saya merasa bahwa pekerjaan saya di coffee shop ini memiliki potensi untuk berkembang ke posisi yang lebih tinggi” pada indikator kemajuan karir dengan nilai rata-rata 4.417. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4.473 dalam kategori tinggi.

**Tabel 6. Jawaban responden variabel Kinerja Karyawan**

	Indikator	Mean	Kategori
Y1.1	Saya selalu memperhatikan detail dan keakuratan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan di coffee shop ini	4.188	Tinggi
Y1.2	Saya merasa bahwa kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ekspektasi dari coffee shop ini	4.188	Tinggi

Y1.3	Saya dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh manajemen di coffee shop ini	4.125	Tinggi
Y1.4	Saya merasa bahwa setiap tugas yang saya lakukan di coffee shop ini diselesaikan dengan cara yang paling efisien	4.240	Tinggi
Y1.5	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa harus memerlukan pengawasan yang terus-menerus dari atasan di coffee shop ini	4.177	Tinggi
Y1.55	Saya mampu mengambil keputusan kerja secara mandiri.	4.385	Tinggi
	Kinerja Karyawan	4.217	Tinggi

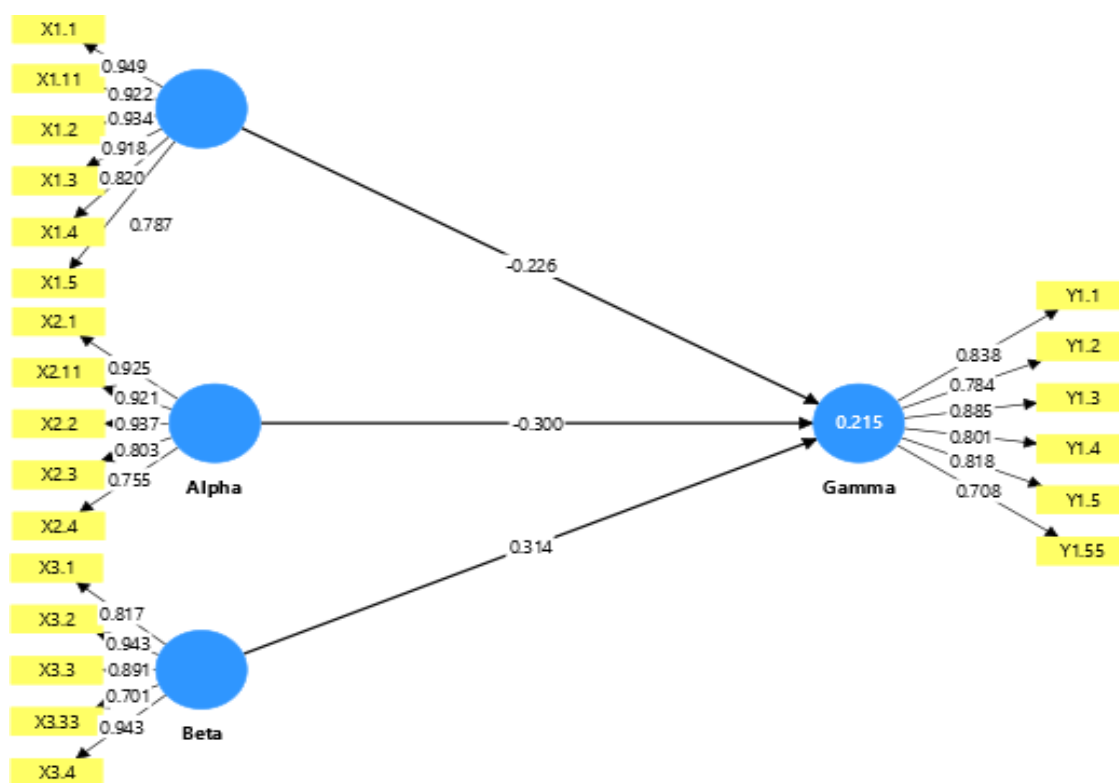
Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan respon penilaian pada variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke enam “Saya mampu mengambil keputusan kerja secara mandiri” pada indikator kemandirian dengan nilai rata-rata sebesar 4,385. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu mengambil keputusan kerja secara mandiri tanpa pengawasan yang ketat sangat berdampak besar terhadap kinerja karyawan di coffee shop. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ke tiga “Saya dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh manajemen di coffee shop ini” pada indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 4.125. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel Motivasi Intrinsik sebesar 4.217 dalam kategori tinggi.

#### b. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model digunakan untuk menilai keabsahan dan keandalan dari pengukuran konstruk atau indikator. Proses pengujian ini melibatkan penilaian konsistensi internal, reliabilitas indikator, validitas konvergen (*average variance extracted*), dan validitas diskriminan. Konsistensi internal dianggap valid jika korelasi antara indikator > 0,7[29].

Gambar 2. Hasil Outer Loading SmartPLS



Berdasarkan gambar 2 diatas terlihat bahwa setiap indikator pada variabel memiliki nilai loading factor yang lebih besar dari 0,7. Hal ini dinyatakan valid karena memenuhi kriteria korelasi yang ditetapkan.

c. **Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Convergen validity bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Semakin tinggi nilai konvergen, maka semakin tinggi kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel latennya. Validitas kovergen model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dideteksi dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruk. Indikator individual dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi diatas 0,70, namun loading 0,50-0,60 masih dapat diterima.

**Tabel 7.** Nilai *Outer Loading*

	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Inovasi Karyawan</b>	<b>Motivasi Intrinsik</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<b>X1.1</b>	0.949			
<b>X1.11</b>	0.922			
<b>X1.2</b>	0.934			
<b>X1.3</b>	0.918			
<b>X1.4</b>	0.820			
<b>X1.5</b>	0.787			
<b>X2.1</b>		0.925		
<b>X2.11</b>		0.921		
<b>X2.2</b>		0.937		
<b>X2.3</b>		0.803		
<b>X2.4</b>		0.755		
<b>X3.1</b>			0.817	
<b>X3.2</b>			0.943	
<b>X3.3</b>			0.891	
<b>X3.33</b>			0.701	
<b>X3.4</b>			0.943	
<b>Y1.1</b>				0.838
<b>Y1.2</b>				0.784
<b>Y1.3</b>				0.885
<b>Y1.4</b>				0.801
<b>Y1.5</b>				0.818
<b>Y1.55</b>				0.708

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Pada pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa semua indikator memiliki nilai > 0,70. Hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading telah memenuhi uji convergent validity.

d. **Average Variance Extracted (AVE)**

**Tabel 8.** Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0.793
<b>Inovasi Karyawan (X2)</b>	0.759
<b>Motivasi Intrinsik (X3)</b>	0.746
<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b>	0.652

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

*Average Variance Extracted (AVE)* merupakan salah satu metode untuk mengukur *convergent validity*. Kriteria model dapat dikatakan baik apabila setiap konstruk memiliki nilai  $AVE > 0,5$  [29]. Dari hasil di atas terlihat nilai AVE semua variabel sudah berada di atas 0,5 artinya valid dan pengujiannya dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya

#### e. Discriminant Validity

Dalam penelitian ini discriminant validity dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas discriminant apabila nilai cross loading pada variabel tersebut paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis nilai cross loading pada seluruh indikator sudah sesuai ketentuan nilai Discriminant Validity.

**Tabel 9. Nilai Cross Loading**

	<b>Inovasi Karyawan (X2)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b>	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>Motivasi Intrinsik (X3)</b>
<b>X1.1</b>	0.075	-0.245	<b>0.949</b>	0.027
<b>X1.11</b>	-0.071	-0.154	<b>0.922</b>	-0.051
<b>X1.2</b>	0.027	-0.232	<b>0.934</b>	-0.001
<b>X1.3</b>	-0.087	-0.218	<b>0.918</b>	-0.001
<b>X1.4</b>	0.093	-0.110	<b>0.820</b>	0.204
<b>X1.5</b>	0.103	-0.167	<b>0.787</b>	0.075
<b>X2.1</b>	<b>0.925</b>	-0.260	-0.011	0.107
<b>X2.11</b>	<b>0.921</b>	-0.187	0.040	0.171
<b>X2.2</b>	<b>0.937</b>	-0.262	0.022	0.070
<b>X2.3</b>	<b>0.803</b>	-0.245	-0.073	0.037
<b>X2.4</b>	<b>0.755</b>	-0.177	0.165	0.208
<b>X3.1</b>	0.063	0.199	0.001	<b>0.817</b>
<b>X3.2</b>	0.150	0.219	0.058	<b>0.943</b>
<b>X3.3</b>	0.096	0.218	-0.005	<b>0.891</b>
<b>X3.33</b>	0.065	0.131	0.036	<b>0.701</b>
<b>X3.4</b>	0.141	0.328	0.046	<b>0.943</b>
<b>Y1.1</b>	-0.298	<b>0.838</b>	-0.211	0.178
<b>Y1.2</b>	-0.187	<b>0.784</b>	-0.166	0.203
<b>Y1.3</b>	-0.362	<b>0.885</b>	-0.195	0.124
<b>Y1.4</b>	-0.239	<b>0.801</b>	-0.193	0.180
<b>Y1.5</b>	-0.187	<b>0.818</b>	-0.180	0.206
<b>Y1.55</b>	0.032	<b>0.708</b>	-0.120	0.448

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil analisis cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk liannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

#### f. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

**Tabel 10. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>
<b>Inovasi Karyawan (X2)</b>	0.919	0.936
<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b>	0.892	0.898
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	0.948	0.979
<b>Motivasi Intrinsik (X3)</b>	0.915	0.983

Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Apabila nilai *composite reliability*,  $\rho_a$  dan *cronbach's alpha*  $> 0,7$  maka dapat dikatakan reliabel. Output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha,  $\rho_a$  dan *Composite Reliability* pada setiap variabel di atas 0.70 sehingga dipastikan variabel yang digunakan sudah memenuhi persyaratan Reliabilitas.

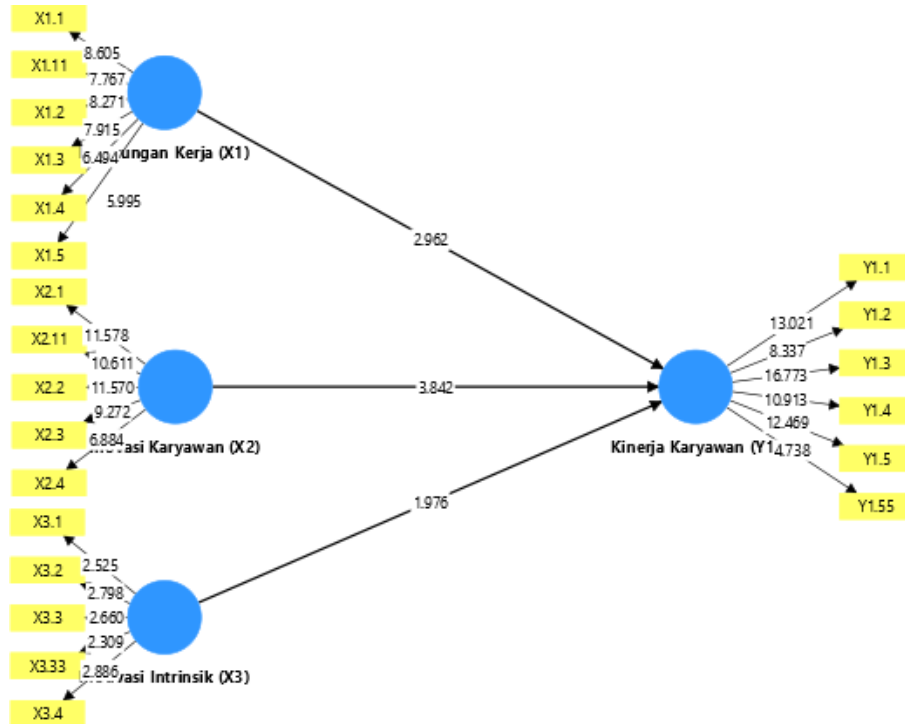
Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

**g. Pengujian Model Pengukuran (Inner Model)**

*Inner model* adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk meramalkan hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, nilai statistik uji T parameter dihasilkan untuk memperkirakan keberadaan hubungan tersebut. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk[29].

**Gambar 3.** Hasil *Bootstrapping SmartPLS (2025)*



**h. Uji R-Square**

Koefisien determinasi (R Square) adalah metode untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Rentang nilai koefisien determinasi (R Square) biasanya antara 0 hingga 1. Proses pengujian model struktural dimulai dengan menganalisis nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen, yang mengindikasikan kekuatan prediksi dari model.

**Tabel 11.** Hasil Uji *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.794	0.787

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Hasil Koefisien Determinasi atau r-square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa nilai R Square pada kinerja karyawan adalah sebesar 0,794 yang berarti sebesar 79,4% variabel lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik dapat menjelaskan variasi variabel keputusan pembelian sukses, sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

### i. Uji F-Square

Uji F-Square digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan effect size. Nilai F-Square kecil apabila  $> 0,02$ , dikatakan moderat apabila  $> 0,15$  dan dikatakan besar apabila  $> 0,35$

**Tabel 12.** Hasil Uji *F-Square*

	Kinerja Karyawan (Y1)
Lingkungan Kerja (X1)	0.065
Inovasi Karyawan (X2)	0.113
Motivasi Intrinsik (X3)	0.124

Hasil uji F-Square pada output SmartPLS di atas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki effect size moderat yaitu 0,113 dimiliki pengaruh antara variabel Inovasi Karyawan (X2) dengan Keputusan Pembelian (Y) dan 0,124 dimiliki pengaruh antara variabel Motivasi Intrinsik (X3) dengan Keputusan Pembelian (Y). sedangkan sisanya variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Keputusan Pembelian (Y) memiliki effect size kecil karena nilai F-Square  $> 0,02$  yaitu 0,065.

### j. Uji Hipotesis

#### Path Coefficient

Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis tentang hubungan antar variabel dapat didukung atau ditolak, dengan mempertimbangkan nilai path coefficient (koefisien jalur) dan tingkat signifikansinya.

**Tabel 13.** Hasil Uji *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.226	0.231	0.076	2.962	0.003	Diterima
Inovasi Karyawan (X2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.300	0.315	0.078	3.842	0.000	Diterima
Motivasi Intrinsik (X3) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.314	0.309	0.159	1.976	0.048	Diterima

*Sumber : Output Smart-PLS data diolah (2025)*

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistik  $t > 1,96$  digunakan, dengan tingkat signifikansi p 0,05 (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Hasil:

#### 1. Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,226 yang berarti terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $2,962 > 1,96$  dan p value  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima.

#### 2. Inovasi Karyawan -> Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,300 yang berarti terdapat pengaruh positif inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $3,842 > 1,96$  dan p value  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa inovasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima

### 3. Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient pada tabel di atas menunjukkan nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,314 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Nilai t statistik sebesar  $1,976 > 1,96$  dan p value  $0,048 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima

Berdasarkan hasil uji path coefficient di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif dan signifikan.

#### Pembahasan

##### H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan coffee shop di kavling DPR Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama pada tempat yang membuat karyawan nyaman dan rekan kerja yang atraktif. Tempat yang nyaman, aman serta didukung sarana prasarana yang memadai dan juga rekan kerja yang saling atraktif satu sama lain terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan *coffee shop* terutama karyawan semakin menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kinerja semakin efektif.

Hal ini sejalan dengan teori kinerja (*performance theory*) dalam penelitian [48] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang kondusif serta rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, dan produktivitas, yang berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [19]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [20] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### H2 : Inovasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan coffee shop di kavling DPR Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa inovasi karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa inovasi karyawan dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama dalam menyediakan ruang kerja yang inspiratif dan fleksibel untuk memfasilitasi ide-ide baru, memberikan penghargaan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide inovatif, dan menyediakan sumber daya, seperti perangkat teknologi atau anggaran, yang mendukung pelaksanaan inovasi. Hal tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo terutama karyawan mampu berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong perusahaan untuk tetap kompetitif.

Hal ini sejalan dengan teori *Employee innovative behavior* yang menyatakan bahwa upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan, tim, atau organisasi, yang mencakup proses mengidentifikasi masalah, mengembangkan solusi baru, hingga implementasi ide tersebut menjadi inovasi nyata seperti produk, layanan, atau metode kerja yang lebih baik [15]. Inovasi karyawan yang tinggi dapat memungkinkan karyawan tersebut bekerja lebih optimal karena ia merasa bebas mengemukakan ide-ide barunya dan mengimplementasikan langsung ke pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa inovasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [22]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [23] yang menyatakan bahwa inovasi karyawan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### H3 : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan coffee shop di kavling DPR Sidoarjo

Hasil peneliti menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jawaban responden juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan industri *coffee shop* ini tergolong kuat, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh tanpa paksaan. Pekerjaan yang diselesaikan secara sungguh-sungguh tanpa adanya beban atau tuntutan dari atasan maupun rekan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar motivasi intrinsik yang diberikan oleh pihak *coffee shop* di kavling DPR maka semakin baik juga kinerja karyawannya [49]. Implementasi motivasi intrinsik tersebut dilakukan dengan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan melalui pelatihan internal yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan efisien.

Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory (SDT)* menempatkan kepuasan kebutuhan otonomi, kompetensi karyawan, dan keterhubungan sosial sebagai kunci membangun dan mempertahankan motivasi intrinsik. Sebab karyawan melakukan pekerjaan karena minat dan kesenangan [17]. Motivasi intrinsik yang didorong SDT membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan [25]. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu [26] yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan rekan kerja yang saling atraktif memungkinkan para karyawan terus bekerja secara optimal. Inovasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo mampu memberikan ruang kepada para karyawan untuk mengimplementasikan ide-ide mereka di pekerjaannya. Dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa paksaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi dan efisien.

Diharapkan *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo konsisten dalam mengevaluasi dan menyesuaikan lingkungan kerja, inovasi karyawan, dan motivasi intrinsik agar kinerja karyawan terus optimal, maju, dan berkembang. Ada baiknya pihak *coffee shop* di kavling DPR Sidoarjo juga selalu mengadakan program-program yang memperlancar hubungan antar karyawan dan juga atasan agar tetap tercipta lingkungan yang baik bagi *coffee shop* yang ada di kavling DPR Sidoarjo maupun para karyawannya. Bagi peneliti lainnya yang akan meneliti objek yang sejenis, agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel – variabel tersebut dalam mengembangkannya.

### Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi dan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Seluruh Karyawan Coffee Shop di Kavling DPR Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

### Referensi

- [1] M. Riley, 'Food and beverage management: A review of change', *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, vol. 17, no. 1, pp. 88–93, Jan. 2005, doi: 10.1108/09596110510577707.
- [2] S. Agmasari, 'Sektor Kuliner Penyumbang Terbesar PDB Ekonomi Kreatif Indonesia', *Kompas.com*, Aug. 11, 2021. Accessed: Oct. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.kompas.com/food/read/2021/08/11/210300375/sektor-kuliner-penyumbang-terbesar-pdb-ekonomi-kreatif-indonesia>.
- [3] S. Atos and Z. Zaitul, 'Praktik Green Supply Chain Management dan Kinerja Bisnis pada Coffeeshop: Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi', vol. 8, no. 3, 2025.
- [4] I. N. Suryawan, 'The Seafood Restaurant Industry's Big Success?', *J. Ekon.*, vol. 29, no. 2, pp. 300–316, Jul. 2024, doi: 10.24912/je.v29i2.2285.
- [5] R. Mulya, 'HIPMI Dukung Kawasan Kavling DPR Sidoarjo Sebagai Lokasi Usaha Produktif', *TIMES Indonesia*, Jun. 30, 2025. Accessed: Oct. 13, 2025. [Online]. Available: <https://timesindonesia.co.id/peristiwa-daerah/544795/hipmi-dukung-kawasan-kavling-dpr-sidoarjo-sebagai-lokasi-usaha-produktif>
- [6] Badan Pusat Statistik, 'Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Sidoarjo 2023', Badan Pusat Statistik (BPS), Sidoarjo, Mar. 2024. [Online]. Available: <https://share.google/sd7HTQesUYpV4n6vO>
- [7] S. Hidayatullah, 'Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor', *J. Ilmu Manaj. JIMMU*, vol. 7, no. 1, pp. 133–143, Mar. 2022, doi: 10.33474/jimmu.v7i1.15438.
- [8] A. P. Fadilla Suyuti, U. Hasanah, and N. P. Rizky Arnani, 'Kepuasan Kerja, Kemampuan Inovasi, pada Kinerja Industri Artisan Entrepreneurship Dimediasi oleh Tekanan Stakeholder', *J. Manaj. Pendidik. DAN ILMU Sos.*, vol. 6, no. 1, pp. 781–792, Jan. 2025, doi: 10.38035/jmpis.v6i1.3920.
- [9] D. Anjarrini, Prayekti, and T. R. Purnamarini, 'Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center', *J. Manaj. Pendidik. DAN ILMU Sos.*, vol. 5, no. 4, Jun. 2024, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- [10] T. Mulyadi, E. Purnamasari, and H. R. Hatta, 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi', *remik*, vol. 7, no. 2, pp. 1132–1143, Apr. 2023, doi: 10.33395/remik.v7i2.12330.

- [11] A. Mamat and M. K. Ali, 'Relationship of Work Satisfaction and Organizational Commitment: a Literature Review', *J. Konseling Dan Pendidik.*, vol. 6, no. 2, pp. 101–106, Jun. 2018, doi: 10.29210/128700.
- [12] N. M. Husien and A. Hady, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah', *J. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 13, pp. 35–44, 2012.
- [13] P. Rohmatulloh, 'IWB-EP: Tinjauan Sistematis Mekanisme dan Kondisi Batas Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan', *Asia Pac. J. Manag. Stud.*, vol. 12, no. 2, pp. 179–196, 2025, doi: <https://doi.org/10.55171/apjms.v12i2.1457>.
- [14] A. P. Harahap, 'Peran Kreativitas dan Inovasi dalam Keberhasilan Kewirausahaan: Tinjauan Literatur', *P.*, vol. 3, no. 3.
- [15] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, 'Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, Jun. 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [16] A. P. R. Cahyani and A. L. Haziroh, 'Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan *Coffee shop* Lokal Semarang', *Arthavidya J. Ilm. Ekon.*, vol. 26, no. 1, pp. 48–64, Mar. 2024, doi: 10.37303/a.v26i1.487.
- [17] L. Juariyah and S. S. Adi, 'Dampak Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Prestasi: Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory)'.
- [18] Y. Nada and M. R. Bakhtiar, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *J. Bening*, vol. 11, no. 2, 2024.
- [19] A. G. Tristara, D. Supriatin, and H. Barima, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi Bathok Purbalingga', *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis JIMBis*, vol. 3, no. 4, pp. 310–322, Nov. 2024, doi: 10.24034/jimbis.v3i4.7065.
- [20] H. Jayusman, W. Setyorini, and A. D. Prakasa, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara', vol. 9, no. 2, 2021.
- [21] L. H. Sangapan, G. J. Carlos, and A. H. Manurung, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *J. Manaj. Pendidik. DAN ILMU Sos.*, vol. 6, no. 2, pp. 974–984, Feb. 2025, doi: 10.38035/jmpis.v6i2.4046.
- [22] L. Alviani and A. Nuvriasari, 'Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia', *J. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 231–238, 2022.
- [23] Y. C. Rompas, R. J. Pio, and W. Rumawas, 'Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan', *Product. J.*, 2020.
- [24] A. Arifa and K. A. Kusuma, "'Effect of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. J.Co Donuts and Coffee": "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J.Co Donuts and Coffee"', Dec. 20, 2023. doi: 10.21070/ups.3676.
- [25] T. Yuliantini and R. Santoso, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat', *J. Manaj.*, vol. 16, no. 2, 2020.
- [26] R. Kurniawan, 'Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam', vol. 1, no. 1, 2021, [Online]. Available: <https://journal.uib.ac.id/index.php/combines>
- [27] J. Mielke, T. Brunkert, F. Zúñiga, M. Simon, L. L. Zullig, and S. De Geest, 'Methodological approaches to study context in intervention implementation studies: an evidence gap map', *BMC Med. Res. Methodol.*, vol. 22, no. 1, p. 320, Dec. 2022, doi: 10.1186/s12874-022-01772-w.
- [28] R. R. Jufri, H. Sahidu, Purnanengsi, and R. Sirajuddin, *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja: (Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka, 2024. Accessed: Oct. 15, 2025.
- [29] S. W. Putra, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil', *J. Ekon. Mod.*, vol. 11, no. 1, p. 62, Jan. 2015, doi: 10.21067/jem.v11i1.869.
- [30] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, III. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- [31] T. M. Amabile, 'Componential Theory of Creativity', *Sage Publ.*, 2013.
- [32] R. Abadiyah, A. Eliyana, and A. R. Sridadi, 'Motivation, Leadership, Supply Chain Management toward Employee Green Behavior with Organizational Culture as a Mediator Variable', vol. 9, no. 3, 2020.
- [33] D. S. Pratiwi and R. Abadiyah, 'Intrinsic Motivation on Organizational Commitment with Employee Engagement as Intervening Variable in a Shipping Company During the COVID-19 Pandemic', *KnE Soc. Sci.*,

- Aug. 2022, doi: 10.18502/kss.v7i12.11536.
- [34] C.-R. Giroux, 'The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959.', *Relat. Ind.*, vol. 15, no. 2, p. 275, 1960, doi: 10.7202/1022040ar.
- [35] D. Suprayitno, 'The Influence Of Leadership On Employee Performance', vol. 1, no. 2, 2024.
- [36] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [37] S. W. Purwanza, A. Wardhana, A. Mufidah, and Y. R. Renggo, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. CV. Media Sains Indonesia, 2022.
- [38] I. K. Swarjana, *Populasi, Sampel, Teknik Sampling & Bias dalam Penelitian*. Penerbit andi, 2022.
- [39] S. K. Ahmed, 'How to choose a sampling technique and determine sample size for research: A simplified guide for researchers', *Oral Oncol. Rep.*, vol. 12, p. 100662, Dec. 2024, doi: 10.1016/j.oor.2024.100662.
- [40] W. Abdillah and J. Hartono, *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis Authors Willy Abdillah, Jogyanto Hartono*. Penerbit Andi, 2015.
- [41] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. in Classroom Companion: Business. Erscheinungsort nicht ermittelbar: Springer Nature, 2021.
- [42] L. K. Harahap and M. Pd, 'Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)', 2019.
- [43] C. M. Ringle, D. Da Silva, and D. D. S. Bido, 'Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls', *Rev. Bras. Mark.*, vol. 13, no. 2, pp. 56–73, May 2014, doi: 10.5585/remark.v13i2.2717.
- [44] M. Alamiyah, K. A. Kusuma, and R. Abadiyah, 'Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *J. E-Bis*, vol. 8, no. 1, pp. 135–148, May 2024, doi: 10.37339/e-bis.v8i1.1635.
- [45] S. D. Kurniawati and R. Abadiyah, 'Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo', *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 3, Sep. 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i3.4.
- [46] T. D. N. Vuong and L. T. Nguyen, 'The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review', *Sustainability*, vol. 14, no. 21, p. 14017, Oct. 2022, doi: 10.3390/su142114017.
- [47] S. Akbar, 'Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan', *JIAGANIS*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.
- [48] Putri Dhya Ulhaq, A., & Andriani, D. (2024). *The Influence of Recruitment, Selection And Intrinsic Motivation On Employee Perfomance*.
- [49] Yusuf, M., Rendra, A., & Kr, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*