



Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Rima Winda Yuniarti¹, Widarta²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia¹⁻²

Email Korespondensi: Rimawinda1406@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 01 Januari 2026

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of job training, non-physical work environment, and work motivation on the performance of cafe employees in Sleman, Yogyakarta Special Region. This study was conducted with a quantitative approach using a non-probability sampling method with a purposive sampling technique, and involved 100 respondents who were employees of several cafes in the Sleman area. This type of research uses a quantitative approach, which aims to determine the relationship and influence between variables empirically. Data were collected through a questionnaire compiled based on the indicators of each variable and analyzed using SPSS version 25. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) tests. The results showed that partially, job training and work motivation had a positive but insignificant effect on employee performance, while the non-physical work environment did not have a significant effect on performance. However, simultaneously, these three variables had a positive and significant effect on the performance of cafe employees in Sleman, which means that training, the non-physical work environment, and work motivation together were able to improve employee performance.

Keywords: Job Training, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, dan melibatkan 100 responden yang merupakan karyawan dari beberapa kafe di wilayah Sleman. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara empiris. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator tiap variabel dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, secara simultan ketiga variabel

tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, yang berarti pelatihan, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kuliner di Indonesia, khususnya sektor kafe, mengalami peningkatan yang pesat seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat modern. Kafe tidak lagi sekadar tempat menikmati makanan dan minuman, melainkan juga menjadi ruang sosial, tempat bekerja, dan sarana rekreasi bagi berbagai kalangan. Kondisi ini mendorong persaingan bisnis yang ketat di antara pelaku usaha kuliner, termasuk di wilayah Sleman, Yogyakarta, yang dikenal sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi kreatif dan pariwisata. Dalam menghadapi persaingan tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan operasional dan kinerja bisnis. Kinerja karyawan menjadi aspek vital karena berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, serta citra dan keberlanjutan usaha. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Industri kafe di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Asosiasi Pengusaha Restoran dan Layanan Makanan dan Minuman Indonesia (Aprindo), jumlah restoran di Indonesia pada tahun 2019 tercatat sebanyak 135.000 unit, dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 hingga mencapai sekitar 140.000 unit. Sementara itu, menurut laporan Mordor Intelligence, Indonesia termasuk salah satu negara dengan industri makanan dan minuman terbesar di kawasan Asia Tenggara, di mana sektor makanan cepat saji berkontribusi hampir setengah dari total penjualan makanan secara nasional. Fenomena ini menunjukkan bahwa semakin ketatnya persaingan di sektor kuliner menuntut setiap kafe untuk meningkatkan kualitas layanan melalui kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku mereka (Saputra et al., 2023a). Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur pelayanan, teknik komunikasi, serta keterampilan teknis dalam melayani pelanggan. Pelatihan yang tepat juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan, memperbaiki kualitas kerja, dan mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas (Tarigan, 2021). Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan mendorong terciptanya budaya belajar di lingkungan kerja, sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan tren dan inovasi yang terus berkembang di industri kuliner (Komalasari & Lestari, 2024).

Namun, fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak kafe di Sleman yang belum memiliki program pelatihan kerja yang terencana

dan terukur. Sebagian besar pelatihan hanya dilakukan secara informal melalui arahan langsung dari atasan tanpa modul atau evaluasi yang jelas. Akibatnya, kemampuan karyawan dalam hal keterampilan barista, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan waktu masih bervariasi antar individu. Ketidakteraturan dalam sistem pelatihan ini menyebabkan pelayanan kurang konsisten dan menurunkan kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pelatihan kerja seperti instruktur, peserta, materi, dan tujuan, sehingga efektivitas pelatihan belum mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh (Ananto et al., 2023).

Selain pelatihan, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik antar sesama kerja atau rekan kerja maupun atasan dan bawahan (Basriani, 2023). Di lingkungan kafe, suasana kerja yang harmonis dan hubungan interpersonal yang positif antara karyawan dapat menciptakan kenyamanan serta meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, konflik internal, komunikasi yang tidak efektif, atau tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi dan produktivitas (Sanjaya & Febrian, 2024). Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat (Risahondua et al., 2024).

Faktanya, beberapa kafe di Sleman masih menghadapi masalah dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif. Ditemukan adanya jarak komunikasi antara manajer dan karyawan yang menyebabkan miskomunikasi dalam pembagian tugas. Selain itu, tekanan dari padatnya jam kerja dan tingginya tuntutan pelanggan sering kali menimbulkan stres kerja. Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis juga memengaruhi koordinasi tim saat jam operasional padat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan efektivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik seperti hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan, sehingga belum mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Andre & Santoso, 2022).

Faktor lainnya yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi berkaitan dengan usaha serta dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk memenuhi berbagai tujuan yang diinginkan, sehingga dapat mengarahkan seseorang pada pencapaian tujuan tersebut (Siswanto, 2019). Karyawan kafe yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik, menjaga kebersihan, dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan sepenuh hati. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti insentif atau bonus, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Sebaliknya, kurangnya motivasi seringkali menyebabkan rendahnya respon karyawan terhadap proses motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja serta pencapaian tujuan organisasi (Afrilia, 2023). Pihak manajemen perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi karyawan agar tujuan bisnis dapat tercapai secara efektif.

Fenomena yang terjadi di beberapa kafe di Sleman menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang memiliki dorongan kerja yang tinggi karena sistem penghargaan dan apresiasi belum diterapkan secara konsisten. Beberapa karyawan merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima, sehingga menurunkan semangat dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karier serta minimnya feedback positif dari pimpinan turut memperburuk tingkat motivasi kerja. Akibatnya, muncul masalah seperti keterlambatan, penurunan produktivitas, serta tingginya angka pergantian karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja seperti penghargaan, kesempatan berprestasi, tanggung jawab, dan pengakuan dari atasan belum diterapkan secara optimal, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan (Hasica et al., 2023).

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa kuliner, serta menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.”

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif serta melakukan analisis statistik guna memperoleh temuan yang bersifat ilmiah dan terukur (Sugiyono, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarkan kepada karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, yang bekerja di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Kuesioner ini berisi pertanyaan terkait identitas responden, seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, serta pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel penelitian.

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan (Unaradjan, 2019). populasi yang ditargetkan adalah karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat ditentukan secara pasti, sehingga bersifat tak terhingga (infinite). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode non-probability sampling yakni metode yang tidak memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 96,04 responden yang selanjutnya dibulatkan oleh peneliti menjadi 100 responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang

digunakan sebesar 100 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Instrumen kuesioner dalam penelitian ini terdiri atas pertanyaan terbuka dan tertutup yang disusun untuk menggali data terkait profil responden serta penilaian terhadap variabel penelitian. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, agar memperoleh data yang relevan dan akurat sesuai dengan karakteristik populasi penelitian. Analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ditemukan data sebagai berikut:

Table : 1 Hasil Uji Validasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)				
X1.1	0,885	0.196	0.00	Valid
X1.2	0.863	0.196	0.00	Valid
X1.3	0.890	0.196	0.00	Valid
X1.4	0,897	0.196	0.00	Valid
X1.5	0,882	0.196	0.00	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)				
X2.1	0,898	0.196	0.00	Valid
X2.2	0,876	0.196	0.00	Valid
X2.3	0,869	0.196	0.00	Valid
Motivasi Kerja (X3)				
X3.1	0,842	0.196	0.00	Valid
X3.2	0,866	0.196	0.00	Valid
X3.3	0,852	0.196	0.00	Valid
X3.4	0,886	0.196	0.00	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,837	0.196	0.00	Valid
Y2	0,802	0.196	0.00	Valid
Y3	0,829	0.196	0.00	Valid
Y4	0,820	0.196	0.00	Valid

Berdasarkan tabel diatas, kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan adalah apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Selain itu juga melihat nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka item instrumen yang diuji dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian

dapat ditunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Table : 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,930	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,865	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,883	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, kriteria yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Table : 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std.		2.03254411
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.064
	Negative		-.065
	e		
Test Statistic			.065
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.			

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Dengan demikian nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

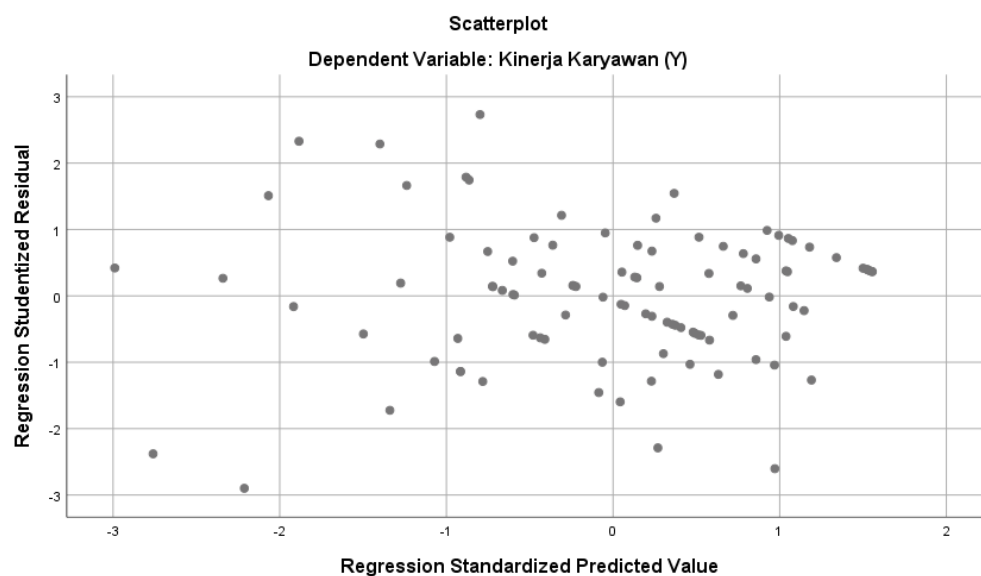
Table : 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Unstandar dized Coefficients		Standard ized Coeffie nts	t	Si g.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Erro r	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Consta nt)	6.87 8	1.344		5.1 18	.0 00		
	Pelatiha n Kerja (X1)	.415	.044	.688	9.3 69	.0 00	.982	1. 019
	Lingku ngan Kerja Non Fisik (X2)	.008	.072	.008	.11 3	.9 11	.964	1. 038
	Motivas i Kerja (X3)	.095	.054	.130	1.7 70	.0 80	.981	1. 019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa tidak terdapat adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Table : 1 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar 1, diagram Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai 0. Tidak terlihat pola khusus seperti gelombang, perluasan, atau penyempitan pada grafik Scatterplot tersebut. Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B		Beta				
1 (Constant)	6.878	1.344		5.118	.000		
Pelatihan Kerja (X1)	.415	.044	.688	9.369	.000	.982	1.019
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.008	.072	.008	.113	.911	.964	1.038
Motivasi Kerja (X3)	.095	.054	.130	1.770	.080	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Table : 5 Uji Analisis regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 6,878, serta nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel pelatihan kerja (β_1) sebesar 0,688, lingkungan kerja non fisik (β_2) sebesar 0,008, dan motivasi kerja (β_3) sebesar 0,130.

Table : 6 Uji Analisis regresi Linear Berganda

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.476	2.064

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 6. diperoleh hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,476 yang berarti 47,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Table : 7 Uji Analisis regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.878	1.344		5.118	.000		
Pelatihan Kerja (X1)	.415	.044	.688	9.369	.000	.982	1.019
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.008	.072	.008	.113	.911	.964	1.038
Motivasi Kerja (X3)	.095	.054	.130	1.770	.080	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara individual terhadap kinerja karyawan. Hipotesa alternatif dinyatakan terbukti jika nilai signifikansi (p) < 0,05. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

Table : 8 Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.448	3	132.149	31.018	.000 ^b
	Residual	408.992	96	4.260		
	Total	805.440	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Tabel 8. menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,018 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil tersebut disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya artinya secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81, yang termasuk dalam kategori "Tinggi." Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan perusahaan dinilai sudah cukup baik dan mampu mendukung peningkatan kemampuan kerja karyawan. Sebagian besar responden merasa bahwa pelatihan yang diikuti relevan dengan kebutuhan

pekerjaan, memiliki tujuan yang jelas, serta didukung oleh pelatih yang kompeten di bidangnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan kerja, serta memperbaiki kualitas kinerja secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suciati & Deswarta, 2024) ; Suciati & Deswarta, 2024) ; Darmawan & Anggelina, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,991. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H02 diterima dan Ha2 ditolak, artinya secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50, yang termasuk dalam kategori "Tinggi." Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di perusahaan, seperti hubungan antar rekan kerja, sikap atasan yang adil, serta kerjasama antar karyawan, sudah terjalin dengan baik. Namun, kondisi tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fauziyyah & Rohyani, 2022) ; Indrasari et al., 2023 ; Lelzaba et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Motivasi yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,080. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H03 diterima dan Ha3 ditolak, artinya secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, hasil statistik. Penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38, yang termasuk dalam kategori "Sedang." Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih belum optimal, meskipun sebagian karyawan sudah menunjukkan semangat dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa karyawan masih belum memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sehingga pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja belum terlihat secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Astarina, 2018 ; Tanjung et al., 2023 ; Kasyifillah & Prijati, 2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang diperoleh nilai F-hitung sebesar 31,018 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa H04 ditolak dan Ha4 diterima, artinya secara simultan Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non fisik, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan, sehingga model penelitian yang digunakan dinyatakan layak atau tepat untuk digunakan dalam analisis.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan kerja, kenyamanan psikologis yang diciptakan oleh lingkungan kerja non fisik yang baik, serta dorongan internal berupa motivasi kerja. Ketika ketiga aspek tersebut berjalan selaras, karyawan akan lebih terampil, bersemangat, dan merasa dihargai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun semakin optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sanjaya & Febrian, 2024 ; Pangestu & Reskiputri, 2025 ; Rois et al., 2023)

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu 1). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, semakin meningkat pula kemampuan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan yang relevan dan terarah mampu meningkatkan keterampilan teknis maupun nonteknis, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan hasil kerja. 2). Lingkungan kerja nonfisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya, suasana kerja yang baik, hubungan antar rekan kerja, maupun gaya kepemimpinan belum secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Faktor lain seperti sistem penghargaan, beban kerja, atau pelatihan mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini. 3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja, kemungkinan karena motivasi tersebut belum diimbangi dengan dukungan organisasi seperti pemberian insentif, jenjang karier yang jelas, atau lingkungan kerja yang mendukung. 4). Pelatihan kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian motivasi yang tepat dapat memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- frilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan. Jurnal Manajemen, 1(1). <Http://Files/244/Afrilia - 2023 - Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan.Pdf>.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1(2), 125-137. <Https://Doi.Org/10.54066/Jmbe-Itb.V1i2.155>
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. J-Mas (Manajemen Jurnal Dan Sains), 7(1), 1. <Https://Doi.Org/10.33087/Jmas.V7i1.332>
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(4), 1-9. <Https://Doi.Org/10.34006/Jmb.V7i4.2>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Journal Of Tax And Business, 4(1), 181-190. <Https://Doi.Org/10.55336/Jpb.V4i1.79>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. 12(1). <Http://Files/298/Darmawan And Anggelina - 2022 - Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.Pdf>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba), 4(3), 330-343. <Https://Doi.Org/10.32639/Jimmba.V4i3.112>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535-1545. <Https://Doi.Org/10.55681/Economina.V2i7.625>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Smk Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 2981-2996. <Https://Doi.Org/10.47467/Alkharaj.V6i3.4855>
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 12(7), 1-18.
- Komalasari, K. I., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service. Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, 3(11), 1819-1825.

- Lelzaba, A., Hanifa, R., Kurniawan, A., & Shalahuddin, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah Ii. Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen, 4(1), 1-9. <https://doi.org/10.35957/Prmm.V4i1.3430>
- Pangestu, A. D. A., & Reskiputri, T. D. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Royal Jember. 8(2). [http://files/321/Pangestu And Reskiputri - 2025 - Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada.Pdf](http://files/321/Pangestu%20And%20Reskiputri%20-%20Analisis%20Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Non-Fisik,%20Insentif,%20Dan%20Pelatihan%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada.Pdf)
- Risahondua, N. S., Laurens, S., & Bahasoan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. [http://files/246/Risahondua Et Al. - Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.Pdf](http://files/246/Risahondua%20Et%20Al.%20-%20Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Fisik%20Dan%20Non%20Fisik%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai.Pdf)
- Rois, M., Agustina, T., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Sales People Pada Jaringan Dealer Pt. Astra Honda Motor Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal Syntax Admiration, 4(9), 1498-1517. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V4i9.739>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024b). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1). <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V6i1.788>
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. Global: Jurnal Lentera Bitep, 1(01), 1-14. <https://doi.org/10.59422/Global.V1i01.134>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [http://files/243/Siswanto - Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Pdf](http://files/243/Siswanto%20-%20Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan.Pdf)
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 58. <https://doi.org/10.35931/Aq.V18i1.3008>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Alfabeta.
- Tanjung, R., Hutri, R. A., & Firmansyah, F. (2023). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, Vol. 6(No. 1), 69-80.
- Tarigan, N. L. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. 18(2). [http://files/251/Tarigan - 2021 - Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.Pdf](http://files/251/Tarigan%20-%202021%20-%20Pengaruh%20Pelatihan%20Kerja%20Dan%20Kompetensi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan.Pdf)
-

- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Unika Atma J.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hitachi Astemo Bekasi Break System. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 1028–1033.