



Peran Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri *Coffee Shop*: Studi Pada Kobessah Kopi

Ganda Arifianto¹, Heri Prasetyo²

¹Program Studi Manajemen dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Indonesia, arifiantoganda@gmail.com

²Program Studi Manajemen dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Indonesia, heriprasucy@gmail.com

Corresponding Author: arifiantoganda@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of job satisfaction on employee performance and examine the mediating role of work motivation among employees of Kobessah Kopi. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees of Kobessah Kopi selected using a saturated sampling technique. The study variables consisted of job satisfaction as the independent variable, work motivation as the mediating variable, and employee performance as the dependent variable. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), including validity testing, reliability testing, linear regression analysis, and mediation analysis. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on both employee performance and work motivation. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation is proven to mediate the effect of job satisfaction on employee performance. These findings suggest that higher levels of job satisfaction can enhance employee motivation, which in turn contributes to improved employee performance. This study provides practical implications for coffee shop management in designing human resource management strategies to improve productivity and service quality.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Kobessah Kopi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan Kobessah Kopi yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Variabel penelitian terdiri atas kepuasan kerja sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear, dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola *coffee shop* dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Industri *coffee shop* di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan gaya hidup masyarakat, meningkatnya konsumsi kopi, serta berkembangnya budaya berkumpul dan bekerja di *coffee shop* telah mendorong bertambahnya jumlah pelaku usaha di sektor ini (Fajri & Amelya, 2022). Kondisi tersebut menyebabkan persaingan usaha menjadi semakin ketat sehingga setiap *coffee shop* dituntut untuk mampu menyediakan produk dan layanan yang berkualitas guna mempertahankan pelanggan (Riwayati, 2025). Dalam industri jasa seperti *coffee shop*, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia yang berinteraksi secara langsung dengan pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, *work-life balance*, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada usaha *coffee shop* (Wau, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan daya saing usaha *coffee shop* (Kurniawanto et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan kualitas pelayanan yang optimal bagi pelanggan (Kurniawan, 2022). Dalam industri jasa, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengalaman pelanggan terhadap layanan yang diberikan. Berbagai penelitian menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan organisasi (Purnamasari, 2024). Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada sektor jasa yang sangat mengandalkan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Suryawan & Trisakti, 2022).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk berkembang (Ilela et al., 2025). Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif. Berbagai penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja diketahui mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan (Citrawati, n.d.). Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya (Fauzieq, 2021).

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya memberikan kinerja terbaik, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi (Mokobombang et al., 2024). Berbagai penelitian

menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga diketahui menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan (Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, 2022).

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak selalu terjadi secara langsung. Dalam beberapa penelitian, motivasi kerja ditemukan berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan (Angel Ariani Tarigan, 2024). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dan mencapai target organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kinerja pegawai (Ningmabing & Adi, 2022). Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh berbagai faktor manajerial terhadap kinerja karyawan (Utama et al., 2021). Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dapat menjadi penghubung antara faktor organisasi dengan hasil kerja karyawan (Setiawan, 2021).

Penelitian mengenai peran variabel mediasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terus berkembang. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Nurudin, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja efektif dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Fitri et al., 2022). Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada industri *coffee shop* masih relatif terbatas, khususnya pada *coffee shop* lokal di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagian besar penelitian terdahulu masih didominasi pada sektor perbankan, pemerintahan, dan perusahaan manufaktur, sehingga konteks industri jasa berbasis *coffee shop* belum banyak dieksplorasi secara empiris. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu diisi melalui kajian lebih lanjut (Limma, 2025).

Kobessah Kopi merupakan salah satu usaha *coffee shop* yang mengandalkan kualitas pelayanan sebagai bagian penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha. Sebagai usaha yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Ichsan et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Berianto et al., 2025). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kobessah Kopi (Sinuraya et al., 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya memberikan hasil kerja yang optimal, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, serta memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Kepuasan kerja juga diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara maksimal karena merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh pengalaman kerja yang positif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong tumbuhnya motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dapat berlangsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 di Kobessah Kopi, sebuah usaha *coffee shop* dan jasa pelayanan makanan serta minuman. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Kobessah Kopi yang berjumlah 60 orang, dengan teknik *sampling jenuh (census sampling)* sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin untuk mengukur variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis *Google Form* kepada responden serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan referensi terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* melalui analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linear, regresi linear berganda, uji *t*, koefisien determinasi (R^2), dan *Sobel Test* untuk menguji pengaruh mediasi motivasi kerja pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 60 karyawan Kobessah Kopi sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional pada Kobessah Kopi sebagian besar dijalankan oleh tenaga kerja laki-laki yang terlibat dalam berbagai aktivitas pelayanan dan operasional perusahaan.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	73.3	73.3	73.3
Perempuan	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebanyak 44 responden (73,3%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 responden (26,7%) berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja pada Kobessah Kopi didominasi oleh karyawan laki-laki. Dominasi ini mencerminkan karakteristik umum pada industri *coffee shop* yang memerlukan tenaga kerja dengan mobilitas tinggi dan kemampuan bekerja dalam lingkungan operasional yang dinamis.

Selanjutnya, distribusi responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 2. Analisis usia penting dilakukan untuk mengetahui kelompok usia yang mendominasi tenaga kerja pada Kobessah Kopi.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	13	21.7	21.7	21.7
>30 tahun	2	3.3	3.3	25.0
20–25 Tahun	41	68.3	68.3	93.3
26–30 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 41 orang (68,3%). Responden berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 13 orang (21,7%), responden berusia 26–30 tahun sebanyak 4 orang (6,7%), dan responden berusia di atas 30 tahun sebanyak 2 orang (3,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kobessah Kopi berada pada kelompok usia produktif yang umumnya memiliki tingkat energi, kreativitas, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja perusahaan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 3. Tingkat pendidikan dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lainnya	4	6.7	6.7	6.7
Sarjana	11	18.3	18.3	25.0
SMA/SMK	45	75.0	75.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 45 orang (75,0%). Responden dengan pendidikan Sarjana berjumlah 11 orang (18,3%), sedangkan responden dengan kategori pendidikan lainnya sebanyak 4 orang (6,7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja Kobessah Kopi berasal dari jenjang pendidikan menengah. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik industri *coffee shop* yang lebih menekankan keterampilan operasional, kemampuan komunikasi, dan pelayanan pelanggan dibandingkan persyaratan pendidikan formal yang tinggi.

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja pada Tabel 4. Masa kerja menjadi salah satu indikator yang dapat menggambarkan pengalaman kerja karyawan dalam organisasi.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	32	53.3	53.3	53.3
> 6 tahun	1	1.7	1.7	55.0
1–3 Tahun	23	38.3	38.3	93.3
4–6 Tahun	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 32 orang (53,3%). Responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 23 orang (38,3%), masa kerja 4–6 tahun sebanyak 4 orang (6,7%), dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 1 orang (1,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Kobessah Kopi merupakan karyawan yang relatif baru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap aspek kepuasan kerja dan motivasi kerja agar karyawan mampu beradaptasi dengan baik serta menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan karakteristik responden yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan laki-laki, berada pada rentang usia 20–25 tahun, memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil sumber daya manusia pada Kobessah Kopi yang menjadi objek penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten.

Setelah karakteristik responden diketahui, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian kualitas instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai Corrected Item-Total Correlation, dimana suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	35.75	47.242	.809	.932
X2	35.77	47.199	.764	.933
X3	35.68	46.729	.694	.937
X4	35.75	47.072	.746	.934
X5	35.72	47.190	.752	.934
X6	35.55	46.523	.817	.931
X7	35.87	46.762	.716	.936
X8	35.55	47.404	.721	.935
X9	35.75	46.462	.800	.932
X10	35.62	45.562	.760	.934

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation di atas 0,30. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item X6 sebesar 0,817, sedangkan nilai terendah terdapat pada item X3 sebesar 0,694. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel kepuasan kerja dengan baik sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen

penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,940. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel kepuasan kerja memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas juga dilakukan pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk memastikan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai sebelum digunakan pada tahap analisis data berikutnya.

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y TOTAL	.190	60	.000	.793	60	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa data variabel kinerja karyawan tidak berdistribusi normal. Hasil ini mengindikasikan bahwa distribusi data masih menyimpang dari distribusi normal secara statistik. Meskipun demikian, penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 60 responden sehingga analisis regresi masih dapat dilakukan dengan mempertimbangkan ukuran sampel yang relatif memadai.

Setelah dilakukan uji normalitas, tahap berikutnya adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.157	.201			.780	.438		
X TOTAL	.066	.061	.075		1.088	.281	.449	2.228
M TOTAL	.903	.071	.880		12.766	.000	.449	2.228

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,449 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 2,228 yang lebih

kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan permasalahan korelasi yang tinggi antar variabel bebas.

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga hasil estimasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Setelah model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas, selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.157	.201		.780	.438		
X TOTAL	.066	.061	.075	1.088	.281	.449	2.228
M TOTAL	.903	.071	.880	12.766	.000	.449	2.228

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,976 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,837. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear.

Berdasarkan hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, model penelitian secara umum telah memenuhi asumsi yang diperlukan untuk dilakukan pengujian hipotesis. Oleh karena itu, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebagai dasar pengujian hipotesis ketiga (H3).

Setelah model penelitian memenuhi asumsi yang diperlukan, selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Tabel 10. Hasil Regresi Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.638	.304		5.380	.000		
X TOTAL	.636	.075	.742	8.440	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: M TOTAL

Berdasarkan Tabel 10, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,636 dengan nilai t hitung sebesar 8,440 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya

cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih terdorong untuk mencapai target kerja, serta memiliki keinginan yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dapat diterima.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2).

Tabel 11. Hasil Regresi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.157	.201		.780	.438		
X TOTAL	.066	.061	.075	1.088	.281	.449	2.228
M TOTAL	.903	.071	.880	12.766	.000	.449	2.228

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 11, variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,066 dengan nilai signifikansi sebesar 0,281. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan setelah memasukkan variabel motivasi kerja ke dalam model. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) tidak didukung pada model regresi langsung yang melibatkan variabel mediasi.

Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,903 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja secara langsung. Selain menguji pengaruh antar variabel, analisis regresi juga dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan melalui nilai koefisien determinasi.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.874	.23631

a. Predictors: (Constant), M TOTAL, X TOTAL
 b. Dependent Variable: Y TOTAL

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh nilai R Square sebesar 0,878. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 87,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada Kobessah Kopi.

Selanjutnya dilakukan pengujian mediasi untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui uji Sobel. Untuk melakukan uji tersebut diperlukan nilai koefisien dan standar error dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya.

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian mediasi dilakukan menggunakan metode Sobel Test dengan memanfaatkan nilai koefisien regresi dan standar

error yang diperoleh dari Model 1 dan Model 2.

Tabel 13. Hasil Uji Sobel

Parameter	Nilai
a (X → M)	0,636
Sa	0,075
b (M → Y)	0,903
Sb	0,071
Sobel Test Statistic (Z)	7,055

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Sobel Test dihitung menggunakan rumus:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 S a^2 + a^2 S b^2}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Z sebesar 7,055. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96 sehingga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan setelah memasukkan variabel motivasi kerja ke dalam model memiliki nilai signifikansi sebesar 0,281 (> 0,05), sedangkan jalur tidak langsung melalui motivasi kerja terbukti signifikan berdasarkan hasil Sobel Test. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi penuh (full mediation) dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja	Diterima
H4	Motivasi kerja memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Diterima

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan seluruh hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kobessah Kopi. Kepuasan kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja selanjutnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji mediasi juga menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga perlu diikuti dengan strategi yang mampu memperkuat motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja dapat menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas serta kualitas pelayanan pada Kobessah Kopi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Kobessah Kopi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, tanggung jawab yang tinggi, serta kemampuan yang lebih optimal dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Sementara itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung setelah variabel motivasi kerja dimasukkan ke dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan lebih banyak terjadi melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil uji Sobel membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Kobessah Kopi.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Kobessah Kopi disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan yang adil, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri. Upaya tersebut penting dilakukan karena dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu menerapkan program-program yang dapat memperkuat motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi atas prestasi kerja, sistem penghargaan yang jelas, pengembangan kompetensi, serta pemberian kesempatan karier yang lebih baik. Dengan meningkatnya motivasi kerja, karyawan akan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau work-life balance. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri *coffee shop* maupun sektor jasa lainnya.

REFERENSI

- Angel Ariani Tarigan, E. L. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan *Coffee shop* di Tembalang. *Jurnal Dinamika Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–17.
- Berianto, C., Rahmawati, P. I., & Heryanda, K. K. (2025). Job Satisfaction as a Mediator of the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economics Development Research IJEDR*, 6(6).
- Citrawati, E. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Fauziek, E. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 680–687.
- Fitri, H., Sari, R., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1204–1211.
- Ichsan, B., Balance, W., Kerja, K., & Kerja, M. (2024). PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM MENINGKATKAN PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP

- TERHADAP. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(05), 1787–1803.
- Ilela, J. E., Ibrahim, M. M., & Teng, F. P. (2025). ANALISIS PSYCHOLOGICAL CAPITAL, MINDFULNESS DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14, 828–836. <https://doi.org/10.34127/jrلاب.v14i1.1415>
- Kurniawan, I. S. (2022). Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia Diterima : Abstrak Direvisi : Disetujui : Kata kunci : Beban kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Stres Kerja Abstract Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Da. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2, 104–110.
- Kurniawanto, H., Rahmadi, Z. T., Wahyudi, M. A., Yai, U. P., Kwik, I. B. I., & Gie, K. (2022). Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal Of Social and Management Studies*, 3(3), 150–162.
- Limma, Y. D. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK LIFE BALANCE, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFE SHOP KABUPATEN SLEMAN DI YOGYAKARTA. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 113–123.
- Mokobombang, W., Natsir, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Makassar, Y., Organisasi, K., & Jasa, I. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13, 606–618.
- Ningmabing, P., & Adi, A. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI (JKI)*, 1(3), 259–268.
- Nurudin. (2020). The effect of work motivation on performance with job satisfaction as an intervening variable in the Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Walisongo Semarang. *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 2(1), 31–48. <https://doi.org/10.21580/jiemb.2020.2.1.6841>
- Purnamasari, D. U. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Halaman 112-121. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(2).
- Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, R. Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Riwayati, H. E. (2025). The effectiveness of job satisfaction in mediating work motivation and work discipline towards employee performance Hedwigis Esti Riwayati a *, Ch . Endah Winarti b, Yohanes Ferry Cahaya c ., *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 28(1), 111–130.
- Setiawan, Y. (2021). THE EFFECT OF EMPLOYEE WORK ETHICS AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND SERVICE QUALITY AT PT XL AXIATA RIAU. *Ournal of Applied Business and Technology THE*, 2(3), 194–205.
- Sinuraya, E. L., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 7–10. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.353>
- Suryawan, A. S. I. N., & Trisakti. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA Jurnal Ilmu Ppendidikan Nonformal*, 08(January).
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(4).
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JAMANE Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.