

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STARBUCKS COFFEE DISTRICT 23 JAKARTA

Lestari Pasaribu^{1*}, Mitri Nelsi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
lestaripasaribu171@gmail.com¹

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the positive and significant influence of motivation variables on employee performance, to determine the positive and significant influence of training variables on employee performance and to determine the positive and significant influence of training and motivation variables simultaneously on employee performance at Starbucks Coffee District 23 Jakarta.*

Methods. *The method used in this study is the quantitative method. The sample used is a saturated sample technique totaling 84 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test.*

Findings. *The value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.886 > 1.66365) and the significance value <0.05 (0.005 <0.05) it can be concluded that there is a significant positive influence between Motivation on Employee Performance. The value of t_{tabel} is 1.66365. Because the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.886 > 1.66365) and the significance value <0.05 (0.005 <0.05) it can be concluded that there is a significant positive influence between Training on Employee Performance*

Implication. *The results of the F test / Simultaneous Test show a significant value of 0.000 0.05. This means that motivation and training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the Determination Coefficient Test (R^2), it can also be seen that the value is 0.717 or 71.7% which indicates that employee performance is influenced by motivation and training.*

Keywords. *Motivation, Training, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Starbucks Coffee District 23 Jakarta.*

Metode. *Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 84 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.*

Hasil. Nilai *thitung* > *ttabel* ($2,886 > 1,66365$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. nilai *ttabel* adalah 1,66365. Karena nilai *thitung* > *ttabel* ($2,886 > 1,66365$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Implikasi. Hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu 0,000 0,05. Ini berarti bahwa motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui juga nilai sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan.

Kata Kunci. Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dari berbagai macam bisnis yang ada, banyak pengusaha yang membuka usaha kedai kopi (coffeeshop), dikarenakan bisnis tersebut merupakan salah satu bentuk bisnis yang saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Kopi merupakan komoditas yang familiar bagi masyarakat Indonesia, dan pada dasarnya Indonesia terkenal sebagai salah satu negara yang banyak menghasilkan kopi. Indonesia merupakan negara produsen kopi keempat terbesar di dunia setelah Brazil, Vietnam dan Colombia.

Menurut data sekitar 67% kopi kita diekspor, sedangkan sisanya 33% untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri AEKI (Asosiasi Eksportir dan Industri Kopi Indonesia). Tingkat konsumsi kopi di Indonesia terus meningkat dalam 5 tahun terakhir. Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Kementerian Pertanian mencatat konsumsi kopi nasional di tahun 2018 diperkirakan mencapai 314 ribu ton. Angka ini tumbuh sekitar 8,2 persen selama periode 2016 - 2020. Angka ini tumbuh sekitar 8,2 persen selama periode 2016 - 2020. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, produksi kopi di Indonesia mencapai 794.800 ton pada 2022. Jumlahnya meningkat 1,10% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebesar 786.191 ton. Dengan persaingan yang semakin ketat, maka setiap kedai kopi perlu meningkatkan kinerja barista agar pelanggan dapat merasa puas dengan pelayanan dari kedai kopi tersebut.

Berdasarkan hasil data top brand award tahun 2023 tersebut dapat dilihat bahwa kedai kopi dari luar negeri yaitu Starbucks masih menjadi market leader dalam bisnis ini dengan 49,0% pada tahun 2023. Dengan persaingan dan perkembangan usaha kedai kopi yang sedemikian rupa, memaksa setiap pelaku bisnis untuk terus melakukan inovasi dalam varian rasa dan juga biji kopi yang digunakan. Persaingan dalam memperebutkan pasar tersebut akhirnya mempengaruhi pola dan strategi yang dijalankan para pelaku usaha bisnis kopi.

Oleh karena itu barista dituntut untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Torang (2014:74) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dalam mempengaruhi kinerja karyawan, program pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan tanggung jawab dan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja akan tercipta. Simaremare dan Isyandi (2015), berdasarkan penelitiannya mengatakan bahwa makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan hal itu menurut Simaremare (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Tabel 1. Data Penilaian kinerja Tahun 2019-2022

No	Jenis Penilaian Kinerja	2019	2020	2021	2022
1	Mengerjakan Tugas dengan Efektif	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik
2	Penyelesaian Tugas Sesuai dengan Tujuan Perusahaan	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik
3	Melakukan Tugas Sesuai dengan SOP	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik
4	Kerjasama Antar Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik
5	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik
6	Melakukan Tugas Sesuai dengan <i>Jobdesk</i>	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik	Baik

Berdasarkan hasil tabel 1. pada tahun 2019 sampai 2020 kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua efektifitas pekerjaan dinilai kurang baik karena beberapa faktor salah satu faktornya yaitu covid-19. kinerja karyawan menurun karena banyaknya pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan jumlah karyawan distore.

Di Starbucks sendiri ada beberapa jenis kontrak kerja yaitu karyawan tetap, full time, dan part time. Dengan terjadinya covid-19 banyak karyawan parttime yang tidak dapat jam kerja (dirumahkan) mengakibatkan deployment pekerjaan dalam store harus dikerjakan dengan karyawan yang seadanya akibat sales turun dan jam operasional yang dikurangi belum lagi beberapa store yang tutup.

Hal ini mengakibatkan juga menurunnya motivasi kerja pada karyawan starbucks coffee indonesia. Permasalahan motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Tabel 2. Tabel Motivasi Tahun 2019 - 2022

No	Jenis Motivasi	2019	2020	2021	2022
1	Tujuan dan Target Pekerjaan	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Kerja	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Lingkungan Kerja Yang Nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Fasilitas	Baik	Baik	Baik	Baik
6	Semangat Kerja	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Menghargai Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
8	Penghargaan Karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik

Berdasarkan tabel 2 pada tahun 2019 hingga tahun 2020 tujuan dan target pekerjaan masih tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2021 hingga 2022 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan ke bawahan. Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan

perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”.

Pelatihan Menurut Sinambela (2016:169) Pelatihan merupakan salah satu faktor Penting dalam Pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja

Tabel 3. Data Pelatihan Tahun 2019 - 2022

No	Jenis Pelatihan	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatkan Kualitas Kerja	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Meningkatkan Inovasi	Baik	Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3	Meningkatkan Kepemimpinan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pelatihan Lintas Fungsional	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Pelatihan Kreatifitas	Baik	Baik	Baik	Baik
6	Peningkatan Daya Saing	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
7	Meningkatkan Keterampilan dan Pengetahuan	Baik	Baik	Baik	Baik
8	Memenuhi Rekomendasi Penilaian Kinerja	Baik	Baik	Baik	Baik

Berdasarkan tabel 3 Pelatihan di Starbucks Coffee District 23 mengalami Penurunan pada Tahun 2022 dan 2023. Pada Starbucks Coffee sendiri pelatihan dilakukan untuk melakukan training pada karyawan baru dan tidak adanya Pelatihan lintas fungsional. Karyawan hanya mendapatkan training untuk *jobdesc* yang akan diterima.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi

Menurut Karyoto (2016:10) “Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin/manajer organisasi untuk mendorong para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan”.

Sedangkan menurut Kadarisman (2017:278) “Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Pelatihan

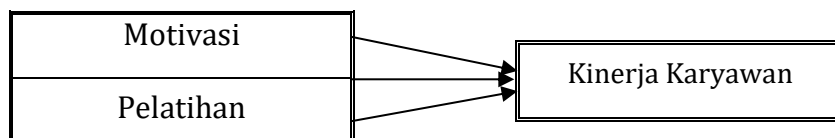
Menurut Kaswan (2016:2) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Menurut Harsuko Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)”.

Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Kinerja Karyawan

Rajagukguk (2018:9) Kinerja adalah merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

$H_a^1 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Starbucks coffee Jakarta.

$H_a^2 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Starbucks coffee Jakarta.

$H_a^3 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Starbucks Coffee

3. Metode Penelitian

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan Starbucks coffee mengenai pengaruh motivasi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Prosedur Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di Starbucks Coffee District 23 Jakarta dengan total 84 karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yaitu 84 orang dilakukan pada PT. Sari Coffee Indonesia (Seluruh Starbucks Coffee District 23) yang terletak di Jakarta selatan dan Jakarta Timur.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Untuk menjawab permasalahan penelitian menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan komputer. Program SPSS ver. 26 yaitu program komputer untuk menghitung nilai statistik

Teknik Analisis

a. Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana

- perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”
- b. Analisis korelasi berganda
Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial atau simultan. Menurut Sugiono (2018:274)
 - c. Koefisien determinasi berganda
Menurut Ghozali (2018:97), Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.
 - d. Uji Hipotesis
 1. Uji T (Uji Parsial)
Menurut Ghozali (2016:98) Uji t – test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang akan digunakan dalam 76 penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial
 2. Uji F (Uji Simultan)
 3. Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara simultan (bersama) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiono (2018:252), “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari analisis pada Starbucks Coffee District 23 Jakarta pada 84 karyawan/responden dan diolah menggunakan spss 26 sebagai berikut

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,383	2,277		3,242	,002
	Motivasi	,284	,099	,317	2,886	,005
	Pelatihan	,534	,104	,562	5,109	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4 *Unstandardized Coefficients* dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,383 + 0,284 X_1 + 0,534X_2$$

Penjelasan:

1. Konstanta $a = 7,383$ dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,383 satuan.
2. Koefisien (b_1) = 0,284 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,284 satuan.
3. Koefisien (b_2) = 0,534 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Pelatihan (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,534 satuan.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.710	3,476

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji koefisien korelasi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,847 atau 84,7%. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat (0,80 - 0,99 sangat kuat) maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat yaitu sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.847 ^a	.717	.710	3,476	.717

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% maka dapat disimpulkan, Variabel motivasi dan pelatihan memiliki kontribusi sebesar 71,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,242	,002
	Motivasi	2,886	,005
	Pelatihan	5,109	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 7 bahwa nilai variabel motivasi memiliki thitung sebesar 2,886 dan nilai signifikansi 0,005 serta nilai ttabel adalah 1,66365. Kerena nilai thitung > ttabel ($2,886 > 1,66365$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. nilai variabel pelatihan memiliki thitung sebesar 5,109 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai ttabel adalah 1,66365. Kerena nilai thitung > ttabel ($5,886 > 1,66365$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	102,831	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Sumber : data diolah penulis 202

Berdasarkan hasil tabel 8 dapat diketahui bahwa terdapat *ftabel* sebesar 102,831 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena *fhitung* > *ftabel* ($102,007 > 3,11$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan pelatihan (X2) bersama sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi di dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel yaitu motivasi dan pelatihan, sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan penulis. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi penulis dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada. Adanya kendala teknis saat pemberian kuesioner ke responden karena keterbatasan waktu. Kurangnya dokumentasi seperti kurangnya dokumentasi foto terkait penyebaran kuesioner karena dilakukan secara online ke responden.

6. Kesimpulan

Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Starbucks Coffee District 23. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 11,960 + 0,709X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 11,960 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 11,960. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,709 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,709. Uji t memiliki nilai *thitung* 3,242 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66365, maka *thitung* 3,242 > *ttabel* 1,66365 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,005. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Starbucks Coffee District 23. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 8,392 + 0,788X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,392 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Pelatihan (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,392. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,788 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan pelatihan sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,788. Uji t memiliki nilai *thitung* 5,109 dan nilai tabel distribusi 5% 1,66365, maka *thitung* 5,109 > *ttabel* 1,66365 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan pelatihan secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Starbucks Coffee District 23. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 7,383 + 0,284X_1 + 0,534X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 7,383 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,284 satuan dan jika variabel Pelatihan (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,534 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *fhitung* > *ftabel* (102,831 > 3,11) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, Sri. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan Olah Gerak Terhadap Kinerja Siswa. Semarang: PIP Semarang.
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: UB Press.
- Simaremare, Charles Dw dan Isyandi, H.B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance Wilayah Riau.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Torang, Dr.Syamsir. (2014). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.