

PENGARUH PEMBERIAN PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA TAMANI KAFE JAKARTA

Christin Setiawan
Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

christinsetiawan84@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara langsung pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta dan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara langsung motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada Tamani Kafe Jakarta. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Metode yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta. Terlihat didalam penelitian ini bahawa pelatihan besar pengaruhny a terhadap peningkatan kinerja karyawan, pelatihan berupa keterampilan, pengetahuan yang didapat oleh karyawan dapat membantu mereka dalam bekerja dengan baik dan lebih cepat memahami mekanisme yang terdapat dalam pekerjaan, Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta. Dengan adanya motivasi seperti rasa aman yang didapat oleh karyawan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja dengan baik dan merasa aman dan ini merupakan salah satu dari faktor meningkatnya kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta yang harus diperhatikan dan tetap dijaga oleh perusahaan dan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta.

Katakunci : Pemberian Pelatihan, Motivasi, Peningkatkan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Jakarta merupakan kota yang sangat pesat pertumbuhannya ekonominya. Ini terlihat dengan banyaknya perusahaan, hotel, restoran dan juga kafe – kafe yang bermunculan di daerah Jakarta. Hal ini membuat persaingan di dunia usaha sangatlah ketat untuk memperebutkan konsumen sebagai pangsa pasar. Dilihat dari kebutuhan industri tersebut selain memperebutkan jumlah konsumen perusahaan penyedia jasa juga bersaing dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas maka untuk mendapatkan sumber daya yang diinginkan berdasarkan kualitas semakin sulit. Berbagai macam pendekatan dilakukan untuk menarik simpati konsumen baik dalam meningkatkan sarana dan prasarana, menyediakan fasilitas yang didukung oleh teknologi, maupun pengembangan kualitas dari segi sumber daya manusia yang dipekerjakan.

Semakin banyaknya perusahaan yang sejenis yang beroperasi dengan produk/jasa yang sama untuk ditawarkan akan menambah daya saing dalam dunia industri kepariwisataan terutama daya saing terhadap kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Perkembangan ekonomi dapat terlihat di Jakarta dengan perkembangan usaha kuliner di Jakarta. Ini terlihat banyaknya kafe – kafe yang berkembang pesat pertumbuhannya, dalam hal ini membuat ketatnya persaingan didalam dunia kuliner di Jakarta. Kafe – kafe selalu berusaha untuk memberikan konsep yang berbeda bagi pelanggan. Banyak kafe yang menyajikan makanan dan minuman dengan konsep yang berbeda atau unik dengan tujuan untuk menarik hati pelanggan yang

berkunjung dan menikmati semua menu yang ada di kafe.

Dengan banyaknya keragaman dan banyaknya orang yang bergerak dalam bidang bisnis yang sama menambah daya saing yang tinggi dalam industri sejenis. Berdasarkan hal tersebut maka kafe selaku penyedia jasa makanan dan minuman harus mementingkan arti dari pelayanan kepada konsumen. Upaya peningkatankualitas pelayanan tidak akan berjalan apabila tidak dibarengi dengan pelatihan – pelatihan. Adapun pengertian kualitas pelayanan menurut Kotler (2002:83) definisi pelayanan adalah setiap tindak atau tindakan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik.

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat dalam memenangkan persaingan. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial, budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam mendukung dan meraih tujuan perusahaan yang diharapkan. Disini bisa dilihat dari segi kualitas pelayanan yang diberikan karyawan dalam meraih hati pelanggan.

Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan

keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Kotler juga menyatakan bahwa perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Adapun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di Tamani Kafe Jakarta salah satunya adalah dengan cara pelatihan dan motivasi yang diberikan secara rutin oleh manajemen kepada semua karyawan. Pelatihan yang diberikan merupakan salah satu upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dalam pekerjaan. Karyawan Tamani Kafe Jakarta baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan pekerjaan, strategi pekerjaan, dan hasil dari kualitas pelayanan pekerjaan.

Peningkatan kualitas karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan juga merupakan wadah lingkungan oleh karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain dari peningkatan pelatihan, motivasi juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan karyawan, dimana Handoko (2001) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai

tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian motivasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri karyawan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Menurut Dessler (2004) program kualitas sangat tergantung pada karyawan yang terlatih baik yang berkomitmen tinggi sehingga sulit untuk memisahkan keduanya. Untuk menciptakan karyawan yang terlatih baik dan berkomitmen tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari hasil pengamatan sementara dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan Tamani Kafe Jakarta adalah pelatihan yang diikuti oleh karyawan dan juga dorongan atau motivasi kerja dari manajemen dan lingkungan tempat bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Dessler (2011, 280) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan - tujuan

organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan - tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Panggabean (2002:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.

2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan perusahaan:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Penghematan karena dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Tanjung (2003:94) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/ organisasi sangat penting untuk :

- a) Pegawai baru
Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.
- b) Perubahan teknologi
Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi. Artinya akan ada suatu pekerjaan yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu organisasi/ perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.
- c) Mutasi
Pendidikan dan pelatihan diperlukan jika ada mutasi dalam artian dipindah tugaskan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut).

Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai. Dengan adanya mutasi, maka pegawai akan memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai.

d) Promosi

Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki posisi jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba - lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan. Agar organisasi berkembang maka organisasi/ perusahaan harus melakukan promosi.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihhot, 2002, hal : 320).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2000, hal : 140). Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan

dorongan/semangat kerja yang timbul demimencapai keinginan diri dan tujuan dari suatu organisasi. Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa, "kinerja adalah, "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."Hasibuan (2012:65) kinerja adalah, "Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan Kinerja adalah pencapaian/ prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian *causal explonatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Metode penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan suatu gambaran / deskripsi dalam uraian nya untuk menghasilkan konstruk atau suatu fenomena yang didasarkan atas model – model hubungan yang diturunkan dari model teoritik. Untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat maka

setelah melakukan pengujian hipotesa kemudian dilanjutkan dengan pengujian model hubungan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Tamani Kafe di Jakarta yang berlokasi di beberapa cabang Tamani dengan alamat sebagai berikut :

Tabel 1. Lokasi Penelitian

No	Keterangan	Alamat
1	Tamani Tomang	Jl.Tomang raya no 15 A jakarta Barat
2	Tamani Hayam wuruk	Jl. Hayam Wuruk No.96A Jakarta Barat
3	Tamani Kokas	Jl. Kasablanka lt. UG- MU17 jakarta selatan
4	Tamani kemang	Jl. Kemang Raya 5 jakarta selatan
5	Tamani Artha Gading	Jl. Artha gading lt.1 Blok B no.1-7 Jakarta Utara
6	Tamani Cinere	Jl. Cinere Raya 12A
7	Tamani Salemba	Salemba raya 57- 59

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 2. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Frekuensi	Persentase %
Laki – laki	57	57%
Perempuan	43	43%
Total	100	100%

Responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 43 orang dari total 100 responden secara keseluruhan, sedangkan responden dengan jenis

kelamin laki – laki sebanyak 57 orang dari total 100 responden.

b. Berdasarkan usia

Tabel 3. Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
19 – 25	30	30%
25 – 35	35	35%
35 – 40	35	35%
Total	100	100%

Responden yang berusia 19 – 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang yang diambil jawabannya dari kuesioner yang disebar. Sedangkan responden yang berusia 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 35% dari total responden. 35 – 40 sebanyak 35 orang atau 35 %, dari responden sebanyak 100 orang yang di ambil untuk mewakili dari keseluruhan total populasi.

c. Berdasarkan pendidikan

Tabel 4. responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA	75	75%
S-1	25	25%
Total	100	100%

Responden yang berpendidikan dari SMA sebanyak 75 orang atau sebesar 75% yang diambil jawabannya dari kuesioner yang disebar. Sedangkan responden yang berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 25% dari total responden sebanyak 100 orang yang diambil untuk mewakili dari keseluruhan total populasi.

Tabel 5. Profil Responden berdasarkan Masa kerja

Usia	Frekuensi	Persentase %
3 bulan – 1 tahun	15	15 %
1-3 tahun	55	55 %
3-5 tahun	30	30 %
Total	100	100 %

Masa kerja pegawai di Tamani Kafe Jakarta antara 3 bulan – 1 tahun 15 orang. Pegawai yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun sebanyak 55 orang, sedangkan pegawai yang bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 30 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel penelitian harus diukur paling rendah sebagian besar pegawai yang bekerja di Tamani Kafe Jakarta.

Interpretasi Hasil pengujian Hipotesis

Melakukan interpretasi hasil analisis penelitian yaitu melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Walaupun hasil analisis statistik itu sendiri sudah merupakan suatu kesimpulan, tetapi belum memadai tanpa ada interpretasi yang dikaitkan dengan perumusan masalah. Interpretasi dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *coefficients* bahwa besarnya pengaruh antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.816. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan

koefisien korelasi dua sisi (2- tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0 (nol) karena probabilitas jauh dibawah 0.01 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh dari tabel Anova atau F_{tabel} ternyata didapat F_{hitung} adalah 49.9332 dengan tingkat signifikan 0.000. probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel pelatihan dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel koefisien jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 = 5.247 + 0.152X_1$$

Dimana :

X_1 = pelatihan

Y = kinerja karyawan

Konstan sebesar 5.247 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel Pelatihan (X_1) maka nilai Kinerja karyawan adalah 5.247. Koefisien regresi sebesar 0.152 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pelatihan memberikan kenaikan nilai sebesar 0.152.

Uji- t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

H_0 : *pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan*

H_a : *Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Hipotesis dalam bentuk statistik :

$H_0: r_{x_1y} = 0$

$H_a : r_{x_1y} \neq 0$

Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan

Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan

Nilai t_{hitung} diambil pada tabel Coefficients, nilai t_{hitung} untuk variabel $X_1 = 1.786$

Nilai t_{tabel} :

Tingkat signifikan (α) = 0.05

dk (derajat kebebasan) = jumlah data (n) – 2 = 100 – 2 = 88

Uji dilakukan satu sisi sehingga nilai $t_{tabel} = 1.645$

Keputusan karena nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $1.786 > 1.645$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau pelatihan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji statistik diatas dapat dijelaskan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan, karyawan perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan menyangkut tugas dan pekerjaan yang diberikaan. Dengan adanya pengetahuan maka karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, pelatihan berupaya untuk memaksimalkan kemampuan karyawan sehingga karyawan mudah dalam meraih prestasi dalam pekerjaan. Meningkatkan kemampuan karyawan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi atau sedang dibicarakan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian karyawan dalam memelihara dan merawat mesin – mesin dan peralatan produksi. Program pelatihan yang diberikan Tamani kepada karyawan untuk memperoleh pengarahan dari pimpinan yang menjadi tugas dan fungsi sebagai seorang karyawan yang baik. Program pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menekan pemborosan pemakaian bahan baku. Segala

sesuatu yang diberikan dalam program pelatihan oleh Tamani Kafe berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam segala bidang, baik bagian *kitchen* atau pun bagian *service*.

Selain itu juga pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melihat masalah dari berbagai arah yang terdapat didalam pekerjaan. Karyawan dapat meningkatkan perkembangan bakat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti peningkatan kreatifitas dalam menemukan resep baru dan dapat dituangkan kedalam produk di tamani sebagai ragam produk yang dapat disuguhkan kepada karyawan. Disamping itu juga karyawan dapat bekerja dengan baik dan membantu pimpinan untuk mencapai target perusahaan. Jelas disini terlihat bahwa di Tamani Kafe pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai produktifitas karyawan sehingga kinerja karyawan pun meningkat karen aprestasi meningkat.

Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis tabel *Model summary* nilai *R Square* adalah 0.777 *R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77.70% kontribusi variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 22.30% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R Squarte* semakin lemah pula hubungan variabel – variabel tersebut.

Persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$
$$Y = 5.247 + 0.152x_1 + 0.743x_2$$

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49.9332 > 1.83$ maka signifikan. persamaan regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.247X_1 + 0.743X_2$$

Pelatihan dan Motivasi merupakan variabel yang mendasari peningkatan kinerja karyawan di Tamani Kafe Jakarta. Dengan Keterampilan yang diberikan kepada karyawan dalam pelatihan dapat meningkatkan kinerja, seperti pengetahuan mengenai produk dan juga *service*, pengenalan alat, dan semua pengetahuan yang berkaitan dengan mekanisme pekerjaan di tamani, ketika karyawan mudah dalam menyerap informasi yang disampaikan dalam pengetahuan yang diberikan beru pelatihan maka karyawan akan mudah menyesuaikan diridalam menjalankan tugas masing – masing. Keterampilan akan ditunjang dengan adanay pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semua Karyawan di Tamani dibekali dengan keterampilan sebelum diberikan tugas dan tanggung jawab melalui pelatihan dan ini kaitannya untuk mencapai kinerja yang baik. Dan semua nya terbukti terdapatnya signifikansi pengaruh yang positif dari pelatihan terhadap kinerja karyawan tamani.

Kerjasama antar karyawan dan juga pimpinan terhadap bawahan menjadikan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pelatihan untuk mendukung terjadinya kerjasama yang baik antar karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan Tamani karena tujuan yang sama yang ingin dicapai bersama – sama. Pemahaman terhadap tugas, disiplin, dan kehandalan merupakan kunci keberhasilan karyawan Tamani dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan mendapatkan semua ini melalui pelatihan yang diberikan mengenai kedisiplinan, kehandalan dan pemahaman terhadap tugas tentunya semua ini mempengaruhi peningkatan kinerja, ketika karyawan berhasil dengan mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya maka kinerja akan baik.

Motivasi merupakan variabel terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan bekerja semata – mata untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan Tamani membutuhkan rasa aman dalam bekerja, karyawan yang berprestasi tentunya menginginkan penghargaan yang baik dari perusahaan sehingga hal ini mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dan karyawan tamani mendapatkan hal tersebut yang terlihat dari kinerja karyawan yang meningkat dengan adanya *reward* yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi. Rasa aman, sosial dan penghargaan merupakan kunci perusahaan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja dan mencapai kinerja yang baik dari masing-masing karyawan, diharapkan perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan dalam bentuk motivasi yang tepat sasaran kepada masing – masing karyawan di Tamani Kafe Jakarta

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta. Terlihat didalam penelitian ini bahwa pelatihan besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan, pelatihan berupa keterampilan,

pengetahuan yang didapat oleh karyawan dapat membantu mereka dalam bekerja dengan baik dan lebih cepat memahami mekanisme yang terdapat dalam pekerjaan.

2. Motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta. Dengan adanya motivasi seperti rasa aman yang didapat oleh karyawan dalam bekerja maka karyawan akan bekerja dengan baik dan merasa aman dan tentunya ini merupakan salah satu dari faktor meningkatnya kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta yang harus diperhatikan dan tetap dijaga oleh perusahaan.
3. Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan Tamani Kafe Jakarta

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pelatihan hendaknya diprogramkan oleh Tamani Kafe setiap 3 bulan sekali kepada para karyawan untuk mengingat SOP yang ada dalam perusahaan
2. Perusahaan melakukan audit kinerja sebulan sekali untuk mengatuh kinerja karyawan
3. Pimpinan setiap departmen hendaknya memberikan motivasi harian kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepercayaan karyawan untuk melayani karyawan setiap pagi sebelum memulai pekerjaan
4. Supervisor harus memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk melakukan tugasnya sesuai SOP sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman dan percaya diri.
5. Perusahaan atau kepala bagian hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2002:135). *Evaluasi kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2014) *Edisi revisi Sumber Daya manusia*, Bandung
- Maslow, Abraham. (2002) dalam buku A Dale Timpe *seri manajemen Sumber Daya Manusia CET.5*, Jakarta PT. Elek Media Koputindo
- Timpe, A Dale (1999), *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kinerja/Peformance, Cet.4)*. Jakarta, PT. Elek media Koputindo
- Dessler, Garry (1998) *manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta
- George, terry dalam buku AA Anwar Prabu mangkunegara (2007), *Evaluasi kinerja Sumber daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama
- Hadayaningrat, Malayu Hasibuan (2007), *manajemen Sumber daya manusia*, jakarta :PT Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P.. (2000), *manajemen Sumber Daya manusia* , Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiono. (2001) metode penelitian Bisnia, Bandung. Alfabeta
- Wirawan. 2015 *manajemen Sumber Daya Manusia Indonesiia : Teori Psikologi. Ketenagakerjaan*, Jakarta