

Pelatihan dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Cafe di Jakarta Selatan

Candra Hidayat*, Christin Setiawan, Devita Gantina
Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

*devita@stptrisakti.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is the most important aspect in the operations of a company. In maintaining or improving employee performance, activities and plans are required by the HR Department. This study aims to analyze whether training and motivation affect employee performance. This research was conducted in a café located in South Jakarta, the samples were employees who work in the café. This research applied a quantitative descriptive method with correlation and hypothesis testing. The result confirmed that the training variable has a significant effect on employee performance. Work motivation variable has a positive effect on employee performance. The coefficient value of the work motivation variable is greater than the coefficient of the training variable, indicating that the work motivation variable tends to be more dominant in determining employee performance.

Keywords: Employee Performance; Motivation; Training

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam operasional sebuah perusahaan. Dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kegiatan dan rencana yang dilakukan oleh Bagian SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Cafe yang berada di Jakarta selatan, sampel merupakan karyawan dari cafe tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif dengan uji Korelasi dan Uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien pada variabel motivasi kerja lebih besar daripada koefisien variabel pelatihan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja cenderung lebih dominan dalam penentuan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Motivasi; Pelatihan

PENDAHULUAN

Industri penyedia makanan dan minuman berkembang pesat karena tingginya permintaan masyarakat. Hal ini membuat bisnis penyedia makanan dan minuman diprediksi akan terus berkembang khususnya di Ibu kota Jakarta. Seiring dengan perkembangan bisnis kuliner ini, diperlukan produk dan layanan yang bersaing agar perusahaan atau bisnis ini tetap eksis

Pelatihan merupakan aktifitas yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Manajemen memberikan pelatihan karena melalui pelatihan karyawan akan menjadi lebih terampil, selain itu juga dapat menambah produktifitas serta efektifitas kerja karyawan. Selain itu juga perusahaan harus memperhitungkan manfaat yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk melaksanakan pelatihan apakah sebanding atau tidak. Oleh karena itu, manajemen pelatihan suatu perusahaan harus dipikirkan dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut.

Kemampuan kerja dan pelatihan karyawan yang baik dapat menunjang performa suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dua faktor tersebut dapat menciptakan produktifitas tinggi untuk para karyawan sehingga mampu menunjang keberhasilan perusahaan. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu, kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Kemampuan organisasi juga sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dari bagaimana cara kita menyelesaikan suatu masalah dimana masalah-masalah yang ada saat ini semakin dinamis dan kompleks, serta cara untuk mengatur masa depan suatu organisasi agar tujuan

awal organisasi dapat tercapai nantinya. Sedangkan pelatihan yang tepat mampu menunjang performa individu serta menambah kemampuan yang telah dimiliki oleh seorang individu. Setiap pelatihan memiliki fungsi yang berbeda dan memiliki tujuan masing-masing, tergantung pada aspek apa kekurangan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, dan lembaga. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan agar lebih menguasai pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan bersama. Perlu diingat bahwa aset terbesar perusahaan industri pelayanan adalah sumber daya manusia.

Cafe merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan makanan dan minuman. Pelatihan diperlukan agar setiap karyawan dapat memberikan pelayanan yang selalu berkualitas dan sesuai dengan standar. Jakarta Selatan merupakan bagian dari ibu kota, dimana banyak sekali cafe- cafe yang berdiri dengan banyak keunikannya.

Dalam persaingan bisnis makanan dan minuman ini, dituntut karyawan yang dapat memberikan kinerja yang baik sehingga pelanggan akan merasa puas dan dapat membeli produk makanan dan minuman kembali. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan penelitian apakah pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional (Widodo, 2015). Pelatihan juga dikatakan dapat mengubah tingkah laku pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Sagala, 2011). Pelatihan juga merupakan proses mengajarkan keterampilan baru untuk

karyawan yang baru masuk (Dessler, 2011)

Dari beberapa pengertian tersebut, bisa disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Indikator pelatihan terdiri dari tujuan dan sasaran, pelatih, materi, metode, peserta (Mangkunegara, 2011)

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Selain itu motivasi timbul dikarenakan munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menimbulkan dorongan dan upaya untuk memenuhi kebutuhannya (Habibie, 2017). Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi lama bekerja, mereka akan bekerja lebih lama dan dapat membantu membangun bisnis. Hal ini dapat mengurangi biaya rekrutmen karyawan baru dan biaya pelatihan (Riniwati, 2016).

Motivasi suatu dorongan yang baik bagi perilaku karyawan di sebuah perusahaan, motivasi kerja seringkali menunjukkan akan kinerja dari karyawan itu sendiri dalam bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual, dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan, dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Rose dan Nofiyanti, 2020).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan

berupa kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Murti dan Sri Mulyani, 2003). Sedangkan menurut Wirawan (2012), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja (Hanafi dan Yohana, 2017).

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu pegawai apa yang diharapkan pimpinan, guna membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus sesuai pada prestasi dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai (Darsiah, 2018). Pelatihan dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang (Simamora, 1999).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analisis kuantitatif yang terdiri atas variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di cafe yang berada di daerah Jakarta Selatan.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan instrumen sebagai alat dalam mengumpulkan data. Teknik *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini. Dimana sampel yang

diperoleh sebanyak 100 responden. Analisis data menggunakan SPSS dengan menggunakan uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi

Tabel 1. Demografi

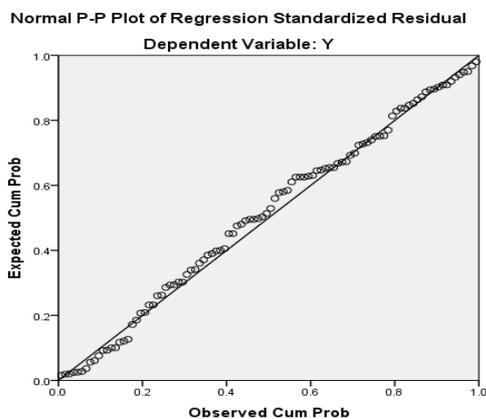
		Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	30%
	Laki-Laki	70%
Usia	18-22 tahun	32%
	22-27 tahun	46%
	> 32 tahun	6%
	40 tahun	36%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	98%
	D1-D3	1%
	D4/S1	1%
Masa kerja	3 bulan-1 tahun	1%
	1-3 tahun	4%
	3-5 tahun	31%
	>5 tahun	64%

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan data tabel 1 diatas diketahui bahwa karyawan cafe dominan berjenis kelamin laki-laki. Usia 22-27 tahun, dengan pendidikan SMA/SMK. Masa kerja mayoritas sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

Uji Normalitas

Pengujian distribusi normal atau normalitas data dapat dilakukan secara visual dan hasil uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas data secara visual atau grafik dapat diketahui melalui hasil *scatterplot* dari P-P Plot. Hasil P-P Plot diberikan pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Sumber: Olah Data (2020)

Berdasarkan P-P Plot pada Gambar 1, diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Sehingga secara visual atau grafik dapat diketahui bahwa residual model telah mengikuti sebaran distribusi normal. Untuk mengetahui hasil secara perhitungan, dapat dilakukan pengujian melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* diberikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Kolmogorov Smirnov

Nilai kolmogorov Smirnov	Derajat bebas	p-value	Ket
0,067	100	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Olah Data (2020)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa hasil p-value lebih dari 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa residual model regresi telah mengikuti distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas data dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Hipotesis

Pada hasil analisis model regresi linier berganda ini terdapat dua uji hipotesis yaitu uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau serentak. Hasil pengujian diberikan pada Tabel 3

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squeres	df	Mean Squere	F	p-value
Regression	1,387	2	0.693	11,457	0,000
Residual	5,870	97	0.061		
Total	7,257	99			

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil pengujian serentak dengan Uji F diketahui bahwa hasil p-value menunjukkan nilai yang kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa minimal

terdapat satu dari dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan dilakukan uji hipotesis lanjutan dengan uji t. Hasil uji t dan estimasi parameter regresi diberikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji T

Variabel	Estimasi Parameter	t-value	p-value	Ket
Constant	2,081			
Pelatihan	0,212	2,524	0.013	Signifikan
Motivasi	0,321	3,217	0.002	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2020)

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan diketahui hasil p-value sebesar 0,013 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa pada hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki hasil p-value kurang dari 0,05 yaitu 0,002. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pemodelan analisis regresi pada Tabel 4, model serentak yang dapat dibentuk dengan melibatkan dua variabel tersebut adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,081 + 0,212 \text{ Pelatihan} + 0,321 \text{ Motivasi Kerja}$$

Model tersebut menunjukkan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1

satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,212 satuan. Sedangkan setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 satuan. Besarnya nilai koefisien pada variabel motivasi kerja lebih besar daripada koefisien variabel pelatihan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja cenderung lebih dominan dalam penentuan kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil korelasi dimana korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan lebih tinggi daripada korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. akan tetapi pada masa new normal ini motivasi merupakan hal yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan berdsarkan hasil olah data yang diperoleh.

Untuk itu pihak manajemen diharapkan dapat lebih memberikan motivasi kepada karyawan nya. Untuk penelitian selanjutnya, perlu diteliti motivasi seperti apa yang diharapkan oleh karyawan guna meningkatkan kinerja. Perlu teliti juga apakah penguji sudah puas dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Kemenristek-BRIN yang telah memberikan kesempatan tim peneliti untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini merupakan luaran wajib dari Hibah Penelitian Dosen Pemula tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?. *American psychologist*, 50 (11): 928-939.

- Darsiah, A. (2018). Pengaruh Seleksi Dan Pembinaan Dosen Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 23 (1): 65-72.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Habibie, F. H., & Widyastuti, N. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Usaha Restoran, Rumah Makan Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 22 (3): 163-177.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5 (1): 73-89.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Sri Mulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1): 10-17.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rose, T., & Nofiyanti, F. (2020). Kepuasan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Hotel di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25 (2): 141-151.
- Sagala, S. (2011). *The concept and meaning of learning*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Simamora, H. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.