

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang

Albert Gleen Bistain¹; Siti Nurjanah²

^{1,2}Department of Management, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Indonesia

²Corresponding Email: siti.nurjanah@kalbis.ac.id

Article History:

Received: Mar 26, 2022

Accepted: Apr 15, 2022

Online First: Apr 28, 2022

Kata Kunci:

Kualitas Produk,
Kualitas Pelayanan,
Kepuasan Konsumen.

*This is an open access article
under the CC-BY-NC-ND license*



Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen Bakmi Kepiting Ahok 36 Kelapa Gading. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap pernyataannya. Sampel yang diambil sebanyak 105 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling dari Bakmi Kepiting Ahok 36 Kelapa Gading. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh terhadap kepuasan konsumen, kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen serta secara simultan kualitas produk dan kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen di Bakmi Kepiting Ahok 36 Kelapa Gading.

How to cite:

Bistain, A.G., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1 (1): 1-17

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini banyak perusahaan yang di tuntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat.

Perusahaan kini dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (Dessler, 2015).

Hal ini dapat di asumsikan bahwa pelatihan dan motivasi sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan

efektif dan efisien. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang restaurant dan masakan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang di inginkan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu.

Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh para karyawan guna melaksanakan tugas-tugasnya. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan para karyawan untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Ady & Wijono, 2013](#); [Setiawan, 2015](#); [Gabriella & Tannady, 2019](#)) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut [Reynaldo et al \(2022\)](#) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja.

[Resto & Caffé Hoombang](#) yang berdiri pada tahun 2012 usaha ini di dirikan dan bergerak di bidang restaurant, minuman dan masakan lokal, tujuan perusahaan ini di dirikan untuk mengangkat dan meningkatkan kuliner desa agar di kenal dan masuk ke nasional, hingga go internasional

Menurut [Lubis \(2008\)](#) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Harahap et al., 2019](#); [Triasmoko et al., 2014](#); [Siahaan & Simatupang, 2015](#)) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal di harapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi bekerja hal tersebut terjadi pada Resto & Café Hoombang.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Resto & Cafe Hoombang

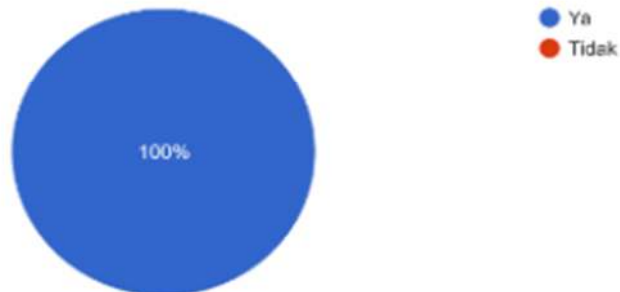
Kinerja Karyawan	Bobot (%)	Tahun			
		2019		2020	
		Target	Skor (%)	Target	Skor (%)
1. Disiplin	10%	80	8,5	80	7,0
2. Tanggung Jawab	10%	85	8,0	85	7,5
3. Kerja sama	5%	85	7,5	85	5,5
4. Kepemimpinan	5%	80	8,0	80	6,5
5. Kecepatan	5%	85	8,0	85	5,7
6. Kejujuran	5%	85	8,0	85	7,5
B. Hasil Kerja					
1. Kualitas Kerja	20%	80	7,6	80	6,5
2. Kuantitas Kerja	20%	77	7,8	77	5,4
3. Keterampilan Kerja	20%	76	7,8	76	5,0
Jumlah	100%		71,2		56,6

Terjadi penurunan kinerja karyawan Resto & Café Hoombang. Di mana hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 dalam kategori baik dengan nilai 71,2%, kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan nilai 56,6% yang sehingga kinerja menjadi kategori kurang baik. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan Resto & Café Hoombang permasalahan tersebut pelatihan dan motivasi terhadap karyawan yang masih kurang baik.

Menurut Triton (2012) "Pelatihan dipengaruhi oleh tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, dan peserta." Peneliti melakukan penelitian pendahuluan terkait pelatihan yang diikuti oleh setiap karyawan Resto & Café Hoombang.

Peneliti telah melakukan pra survei selama 1 bulan yaitu dari bulan Januari hingga bulan Februari 2021. Ditujukan kepada 20 responden dan peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 20 responden tersebut. Hasil dari pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

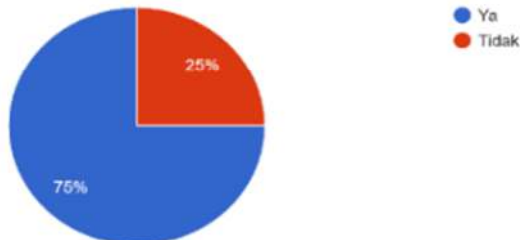
Apakah menurut anda pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan?
20 jawaban



Gambar 1. Hasil Pra Survei Tentang Pelatihan
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 1 yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu dari 20 responden terdapat 20 responden menjawab "Ya" 100%. Dapat disimpulkan pelatihan merupakan hal penting untuk karyawan.

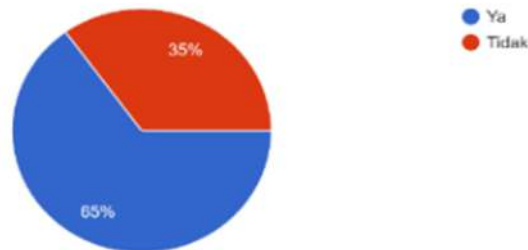
Apakah pelatihan yang diberikan oleh Resto & Cafe Hoombang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?
20 jawaban



Gambar 1. Hasil Pra Survei Tentang Pelatihan
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 2 yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu dari 20 responden terdapat 15 responden menjawab "Ya" dan 5 responden menjawab "Tidak". Sangat banyak responden yang menganggap bahwa Resto & Café Hoombang sudah memberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawannya yaitu sebesar 75%. Sementara 25% karyawan menganggap bahwa pelatihan yang diberikan oleh Resto & Café Hoombang tidak sesuai kebutuhan karyawannya.

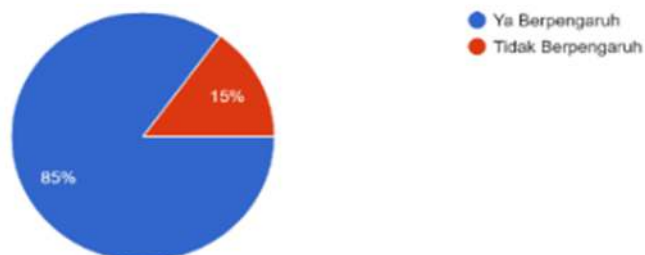
Apakah dengan adanya pelatihan yang diberikan membuat anda bekerja lebih maksimal?
20 jawaban



Gambar 2. Hasil Pra Survei Tentang Pelatihan
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 3 yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu dari 20 responden terdapat 13 responden menjawab "Ya" dan 7 responden menjawab "Tidak". Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 1.3 bahwa sangat banyak karyawan pada Resto & Café Hoombang bekerja lebih maksimal karena adanya pelatihan yaitu sebesar 65%. Sementara 35% karyawan menganggap mereka tidak bekerja maksimal walaupun sudah diberikan pelatihan.

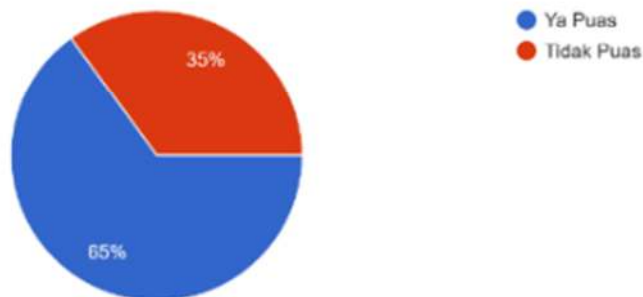
Apakah motivasi yang diberikan oleh atasan anda berpengaruh terhadap kinerja anda?
20 jawaban



Gambar 3. Hasil Pra Survei Tentang Motivasi
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 4 yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu dari 20 responden terdapat 17 responden menjawab "Ya" dan 3 responden menjawab "Tidak". Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 1.4 bahwa sangat banyak karyawan pada Resto & Café Hoombang semangat untuk bekerja saat diberikan motivasi oleh atasannya yaitu sebesar 85%. Sementara 15% karyawan menganggap mereka tidak semangat dalam bekerja walaupun sudah diberikan motivasi oleh atasannya.

Apakah anda puas dengan motivasi yang diberikan oleh atasan anda saat ini?
20 jawaban



Gambar 4. Hasil Pra Survei Tentang Motivasi
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 5 yang telah dilakukan oleh peneliti, yaitu dari 20 responden terdapat 13 responden menjawab "Ya" dan 7 responden menjawab "Tidak". Berdasarkan hasil pra survei pada gambar 5 bahwa sangat banyak karyawan pada Resto & Café Hoombang puas saat mereka diberikan motivasi oleh atasannya yaitu sebesar 65%. Sementara 35% karyawan menganggap mereka tidak puas saat diberikan motivasi oleh atasannya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan juga bisa mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh dan faktor apa yang nantinya dapat dipertahankan bahkan dikembangkan agar kinerja karyawan semakin berkembang.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Sehingga dalam penelitian ini mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X) Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan Resto & Café Hoombang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi dan penyebaran kuisisioner. Prosedur pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu:

1. Kuesioner

Yaitu proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada semua responden. Dimana kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Dimana Kuesioner tertutup adalah jenis pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan jawaban tertutup. Kuesioner dengan pertanyaan tertutup ini mengandung arti bahwa seorang peneliti atau penyusun kuesioner membatasi pilihan jawaban yang akan diberikan oleh responden. Responden atau informan

hanya diperkenankan memilih jawaban yang tertera pada setiap pertanyaan. Jawaban dari setiap instrumen pernyataan atau pertanyaan yang menggunakan skala *likert* ini akan menghasilkan skor seperti yang terlihat dalam instrumen dibawah ini:

Tabel 2. Metode Pembobotan Skala Likert

Pernyataan	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Observasi

Yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap responden melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi partisipan. Observasi partisipan adalah suatu proses pengamatan yang dilakukan oleh observer dengan ikut ambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang akan diobservasi, sehingga observer sungguh-sungguh seperti anggota kelompok yang diobservasi.

Uji Yang di Pakai

1. Uji Validitas

Validitas adalah statistik secara akurat mengukur objek yang harus diukur (Fitrah dan Luthfiyah, 2010). Sebuah statistic dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk dapat melihat suatu butir statistik dapat dinyatakan valid atau drop memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan maka dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan makadinyatakan tidak valid (drop).

2. Uji Reliabilitas

Reliabel berarti hasil pengukuran konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran (Fitrah & Luthfiyah, 2010). Instrumen yang sudah dinyatakan valid dan reliabel dapat menghasilkan data yang dipercaya meskipun dilakukan tes berulang kali. reliabilitas pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha $>$ dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data berbentuk sebuah lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal yaitu tidak menceng ke kanan maupun ke kiri (Santoso, 2010). Uji normalitas harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun, uji ini dapat pula dilakukan pada setiap variabel dan apabila jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut pun dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dapat dilakukan dengan grafik dan melihat besaran *Kolmogorov-Smirno*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu:

- Jika probabilitas (signifikansi) > 0.05 maka data terdistribusi normal.
- Jika probabilitas (signifikansi) < 0.05 , maka data tidak terdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Menurut Destari et al (2021), multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear yang pasti antara peubah-ubah bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan apabila satu model regresi memiliki variabel independennya lebih dari satu. Hal ini dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel independen dalam satu model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, yaitu:

- Jika VIF < 10 , dan tolerance > 0.1 , maka data tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika VIF > 10 , dan tolerance < 0.1 , maka data terjadi multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varian dari nilai sisa adalah tidak sama (*unequal*) antara satu observer (pengamatan) dengan observer lainnya. Jika varian dan nilai sisa sama (*equal*) antara satu observer dengan observer lainnya, maka kondisi ini disebut dengan kondisi homoskedastisitas. Variabel dinyatakan dalam posisi homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik observer di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada satu pola yang jelas. Jika sebaliknya, yaitu penyebaran titik-titik observer di atas dan atau di bawah angka nol pada sumbu Y mengarah kepada satu pola yang tidak jelas, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni :

- Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independent (X) dengan variable dependen (Y). Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X_1, X_2, X_n = Variabel Independen

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1, b_2, b_n = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

5. Analisis Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel kepuasan konsumen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Penggunaan R square adalah bias terhadap jumlah variabel kualitas pelayanan dan fasilitas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel kualitas produk dan kualitas pelayanan ke model, maka R-square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel kualitas produk dan kualitas pelayanan tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak.

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel data berlaku untuk populasi" (Priyatno, 2010). Hipotesis adalah jawaban dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Dalam hipotesis terdapat hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antar variabel dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat adanya hubungan antar variabel. Setelah adanya hipotesis langkah selanjutnya menguji hipotesis.

- Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. (signifikansi). Tahap-tahap yang harus dilalui dalam melakukan uji t, yaitu:

1. Menentukan hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : Secara Menentukan tingkat signifikansi

2. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu tingkat signifikansi 5%.

3. Pengambilan Keputusan

Setelah menentukan nilai t_{hitung} , selanjutnya mencari nilai t tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%. Setelah mengetahui nilai t_{tabel} , selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{hitung} . Hipotesis (H_a) akan diterima apabila nilai $t_{hitung} >$

nilai t_{tabel} . Dan sebaliknya, apabila hipotesis (H_a) akan ditolak apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} .

- Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka hipotesis menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tahap-tahap yang harus dilalui dalam melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

H_a : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu tingkat signifikansi 5%.

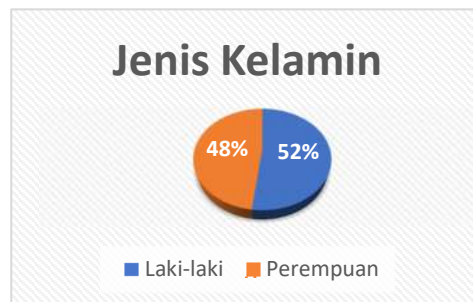
3. Pengambilan Keputusan

Setelah menentukan nilai F_{hitung} , selanjutnya mencari nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%. Setelah mengetahui nilai F_{tabel} , selanjutnya dibandingkan dengan nilai F_{hitung} . Hipotesis (H_a) akan diterima apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} . Dan sebaliknya, apabila hipotesis (H_a) akan ditolak apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} .

C. Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Jenis Kelamin

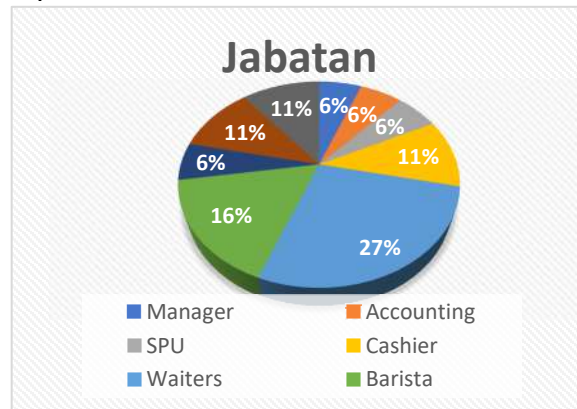


Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 6, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (52%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (48%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis laki-laki.

Divisi atau Jabatan Responden



Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 7, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan manager sebanyak 3 orang (6%), Accounting 3 orang (6%) SPU 3 orang (6%), Cashier 6 orang (11%), Waiters 15 orang (27%), Barista 9 orang (16%), Cook 3 orang (6%), Cook Helper 6 orang (11%), dan Dishwasher 6 orang (11%).

Main-test

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78784664
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan signifikansi 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficient ^a			Ket
	Collinearity Statistics VIF	VIF Standard	Tolerance	
Pelatihan Kerja	1.703	10	0.587	Tidak ada gejala
Motivasi Kerja	1.703	10	0.587	Multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF variabel pelatihan adalah 1.703, dan nilai VIF variabel motivasi kerja adalah 1.703. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Jika dilihat dari nilai *tolerance*, nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja 0.587, dan nilai *tolerance* variabel motivasi kerja 0.587. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance* karena memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients		Ket
	Nilai Sig.	Sig. Standard	
Pelatihan Kerja	0.546	0,05	Tidak ada gejala
Motivasi Kerja	0.878	0,05	Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4, Uji *Heteroskedastisitas Spearman* diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi pelatihan kerja adalah 0.546, nilai signifikansi dari motivasi kerja adalah 0.878. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients	
Model	Unstandardized Coefficient B
(Constant)	0.257
Pelatihan Kerja	0.183
Motivasi Kerja	0.715

$$Y = 0,257 + 0,183X_1 + 0,715X_2 + e$$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 0,257 artinya jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 0,257 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,183 artinya jika pelatihan kerja naik sebanyak 1 satuan, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,183. Koefisien bernilai positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, maka semakin meningkatnya pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,715 artinya jika motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 0,715. Koefisien bernilai positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka semakin meningkatnya motivasi kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan persamaan regresi di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,183, dan variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,715.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary	
Model	R Square
1	0.640

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y sebesar 0.640 atau sebesar 64.0% yang berarti variabel pelatihan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficient ^a				
Model	Nilai t Tabel	Nilai t Hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja	2.006	2.100	0.041	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	2.006	5.619	0.000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 7, pada statistik uji-t yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y):

a. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan *output Coefficients* diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) adalah sebesar 2.100 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji T pada tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} variabel kualitas produk (X_1) sebesar 2.100 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.006 Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai sig. $0,041 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

b. Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen

Berdasarkan *output Coefficients* diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 5.619 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 5.619 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.006 Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1301.186	2	650.593	43.566	0.000
Residual	731.737	49	14.933		
Total	2032.923	51			

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis dan dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_a diterima
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka H_0 diterima, H_a ditolak
- $F_{tabel} = 3,18$

Hasil pengolahan data dengan SPSS v25 di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $43.566 > 3,18$ tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga jelas H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Resto & Café Hoombang.

D. Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan :

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Resto & Café Hoombang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Resto & Café Hoombang.
3. Variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto & Café Hoombang.

Implikasi Manajerial

1. Pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki mean terendah yaitu "Tersedia modul pelatihan yang dapat membantu saya untuk belajar dan memahami materi yang disampaikan" sebesar (2,59). Dalam hal ini Resto & Café Hoombang dapat lebih memperhatikan kembali karyawan agar setiap modul yang tersedia dapat di pelajari dan di pahami dengan baik.
2. Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki mean terendah yaitu "Saya dan karyawan lain saling mendukung satu dengan lainnya untuk kelangsungan perusahaan di masa depan" sebesar (2,63). Dalam hal ini Resto & Café Hoombang dapat memberikan motivasi kepada setiap karyawannya untuk saling mendukung, saling mengerti antar karyawan agar perusahaan semakin baik ke depannya.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki mean terendah yaitu "Saya mampu mengatur pekerjaan dengan teratur, teliti dan terstruktur" sebesar (2,12). Dalam hal ini Resto & Café Hoombang dapat lebih memperhatikan kembali karyawan dalam mengatur setiap pekerjaannya dengan baik agar terstruktur.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengganti variabel penelitian yang berbeda dan mengkaji lebih banyak sumber ataupun referensi yang terkait sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan lengkap.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari objek penelitian yang berbeda sehingga dapat menjadi bahan acuan yang berbeda dan dapat membagikan ilmu pengetahuan bagi khalayak umum.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan saat Indonesia sedang mengalami pandemi, yaitu COVID-19 yang menyebabkan adanya kebijakan baru dari pemerintah untuk berjaga jarak yang menyebabkan semua jenis usaha yang masuk dalam syarat PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) tutup untuk sementara waktu. Sehingga, peneliti terbatas dalam waktu dan pengambilan sampel.

Daftar Pustaka

- Aditya, R., Utami, N. H., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 103.
- Agusinta, L. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Manajemen*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Agusta, L., & Sutanto, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Bafaneli, S., & Setibi, G. (2015). The Impact of on the Job Training on Employee Performance: The Case of Riley's Hotel. *Journal of Business Theory and Practice*.
- Destari, D., Tannady, H., Zainal, A. G., Nurjanah, S., Renwarin, J. M. J. (2021). The Improvement of Employee's Performance in Plastic Ore Industry: Mediating Role of Work Motivation. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7), 1915-1929.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 49.
- Festingtyas, R., & Gilang, A. (2020). The Influence Of Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Gabriella, P., & Tannady, H. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi*. SENSASI-Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi 2019. Prosiding hal. 121-124. STMIK Budi Darma, Medan, Indonesia, Jul 27 2019.
- Harahap, D. M., Matondang, S., & Pardede, E. (2019). The Effect Of Training And Work Motivation On Employee Performance At The Medan City Fire Prevention Service. *Jurnal Prointegrita*, 444.
- Ijah, A. (2013). The Influence of Motivation on Employee Performance. *An International Journal of Arts and Humanities*.
- International Labour Organization. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ILO.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Naim, M. R., & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Qiara Media.

- Prayogi, A. M., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Primajaya, D. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7-8.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Zifatama Publisher.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifamata Publisher.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1047.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, H. B. (2020). *Manajemen Industri Kreatif*. Sidoarjo: PT Berkat Mukmin Mandiri.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 17.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV ALFABETA.
- Susila, G. A., Suarmanayasa, I., & Parma, P. G. (2019). The Effect Of Training and Work Motivation on Employee Performance. *The First International Conference on Social Sciences, Education and Humanities*.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jawa Barat: IPDN Press.
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1), 1099-1104.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.