

PENGARUH PELATIHAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KISAH COFFEE SHOP SANUR, BALI

Sapta Rini Widyawati^{1*}|Ni Putu Ayu Sintya Saraswati²| Ni Luh Shintia Putri³|

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: saptarini1304@unmas.ac.id

Abstract: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan pada Kisah Coffee Shop Sanur, Bali, yang disebabkan oleh rendahnya efektivitas pelatihan kerja, tingkat efikasi diri yang bervariasi, serta motivasi kerja yang belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Kisah Coffee Shop Sanur, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di coffee shop tersebut, dengan sampel sebanyak 37 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Efikasi diri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa keyakinan individu dalam menyelesaikan tugasnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang lebih termotivasi menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen Kisah Coffee Shop Sanur perlu memperbaiki dan menyesuaikan program pelatihan kerja agar lebih efektif, meningkatkan efikasi diri karyawan melalui dukungan dan bimbingan yang lebih intensif, serta menerapkan strategi motivasi yang lebih inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: pelatihan kerja, efikasi diri, motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan ketat dalam bisnis coffee shop menuntut inovasi dan peningkatan daya saing untuk menjaga eksistensi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam kesuksesan perusahaan, dengan kontribusi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang mendukung pencapaian visi serta target perusahaan (Saraswati, et al., 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Zhang & Chen, 2024). Ardana (2020) menekankan bahwa pengelolaan SDM bukan lagi pilihan, melainkan keharusan untuk kesuksesan organisasi, sementara kinerja karyawan memainkan peran vital dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020).

Kisah Coffee Shop Sanur, Bali, menghadapi tantangan berupa penurunan jumlah konsumen yang dipengaruhi oleh keluhan pelanggan mengenai waktu tunggu lama dan ketidakkonsistenan rasa kopi. Permasalahan ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal, terutama dalam efisiensi pelayanan dan standar penyajian kopi. Untuk mengatasi masalah ini, diterapkan program pelatihan yang mencakup orientasi perusahaan, pelatihan produk, barista dasar, pelayanan pelanggan, penggunaan sistem POS, kebersihan & sanitasi, serta simulasi dan uji kompetensi. Pelatihan ini dirancang agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan pelayanan guna menjaga kualitas operasional (Kisah Coffee Shop Sanur, Bali, 2024).

Namun, meskipun pelatihan kerja telah dilakukan secara terstruktur, masih terdapat permasalahan terkait efektivitasnya. Durasi yang singkat dan sesi terbatas tidak cukup memberikan pemahaman mendalam serta pengalaman praktis bagi karyawan. Selain itu, kurangnya penyesuaian materi dengan kebutuhan spesifik pekerjaan menjadi kendala dalam peningkatan kompetensi karyawan.

Purnama (2019), Aprilia (2019), Hartomo (2020), Yulianto (2021), dan Astutik (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Ratnasari et al. (2023), Suryani et al. (2020), dan Widianingsih et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan efikasi diri juga berperan.

Efikasi diri atau self-efficacy merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sari, 2019). Bandura (2020) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Stajkovic dan Luthans (2021) menekankan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi mampu memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian Sari (2019) dan Kartika (2019) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi di Kisah Coffee Shop Sanur, karyawan yang kurang memahami materi pelatihan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada rendahnya kepercayaan diri dan motivasi kerja. Pengaruh pengalaman orang lain, kurangnya dukungan verbal, serta stres kerja memperburuk situasi ini. Tanpa dukungan dan penguatan dari atasan maupun rekan kerja, karyawan cenderung merasa terisolasi secara emosional, yang berkontribusi pada penurunan kinerja.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyoroti pentingnya integrasi antara pelatihan kerja dan penguatan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya aspek teknis yang harus diperhatikan dalam pelatihan, tetapi juga strategi peningkatan kepercayaan diri dan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Kombinasi pelatihan kerja yang lebih komprehensif dengan intervensi psikologis yang mendukung efikasi diri dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi permasalahan kinerja di Kisah Coffee Shop Sanur, Bali.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui penetapan tujuan yang jelas. Penelitian di Kisah Coffee Shop di Sanur, Bali, menunjukkan bahwa pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja memberikan keterampilan untuk mencapai tujuan, sementara efikasi diri meningkatkan keyakinan karyawan dalam kemampuan mereka. Motivasi yang berasal dari tujuan yang menantang mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, yang akhirnya meningkatkan kinerja. Di Kisah Coffee, pelatihan dengan penetapan tujuan yang jelas membantu karyawan fokus pada pencapaian target, meningkatkan kualitas pelayanan dan penjualan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan (Widodo, 2020). Indikator pelatihan kerja yang dijelaskan oleh Kirkpatrick (2019) diukur melalui reaksi pelatihan, hasil pembelajaran, perubahan kebiasaan, dampak organisasional, dan manfaat organisasional.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk berhasil dalam menghadapi tugas atau tantangan (Yustiana, et al, 2023). Empat indikator utama efikasi berdasarkan Langi et al. (2021), yaitu pengalaman kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

Motivasi

Mangkunegara (2019) menjelaskan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2020) menjelaskan indikator motivasi seperti kebutuhan, lingkungan kerja, penghargaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, tantangan dan pengembangan diri, serta keamanan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka. Kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator menurut Jackson (2020), yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja yang optimal

diharapkan dapat dicapai melalui kombinasi pelatihan yang efektif, efikasi diri yang tinggi, serta motivasi yang kuat dalam bekerja.

Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, disiplin, serta sikap kerja sesuai dengan kualifikasi pekerjaan (Sastradipoera, 2022). Tujuannya mencakup peningkatan kinerja, pemutakhiran keahlian, percepatan kompetensi karyawan baru, pemecahan masalah operasional, persiapan promosi, orientasi organisasi, dan pengembangan pribadi. Goal Setting Theory (Locke & Latham, 2002) menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan menantang untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Dalam konteks pelatihan kerja, teori ini relevan karena pelatihan yang efektif sering kali menetapkan tujuan spesifik, meningkatkan fokus, dan mendorong peningkatan keterampilan karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Kartika, 2021, Husna, 2023, Irwan, 2020, dan Hartaya, 2023 menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan ini, hipotesis dalam penelitian ini dikembangkan sebagai berikut :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan atau mengatasi tantangan yang dihadapi (Bandura, 2020). Konsep ini berkaitan erat dengan kontrol diri, ketahanan, dan kemampuan untuk mengatasi kegagalan serta menyelesaikan masalah. Efikasi diri mempengaruhi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Teori penetapan tujuan (Goal Setting Theory) yang dikembangkan oleh Locke dan Latham (2002) menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang meningkatkan kinerja individu. Efikasi diri berperan penting dalam proses ini karena keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mempengaruhi usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung menetapkan tujuan ambisius dan bekerja keras untuk mencapainya, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Agung (2019), Dewi (2017), Indra (2018), Aprilia (2018), dan Fadilah (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan dukungan hasil-hasil penelitian diatas, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, yang berasal dari kata Latin *mover* yang berarti dorongan atau penggerak, sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi membantu mendorong bawahan agar bekerja maksimal dalam menghasilkan produk berkualitas. Dalam era modern dengan teknologi canggih, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi. Fokus utama dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) oleh Locke dan Latham (2002) menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Penetapan tujuan yang jelas dan terukur dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan efektivitas kerja mereka. Penelitian oleh Syahputra (2022), Sari (2020), Median (2023), Ramadanis (2022), dan Adnan (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan dukungan hasil-hasil penelitian diatas, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 37 orang karyawan Kisah *Coffee Shop* Sanur, Bali sebagai populasi penelitian. Teknik sampling jenuh digunakan untuk meminimalkan dan mengurangi tingkat kesalahan dalam pengumpulan data. Hal ini sering dilakukan dalam penelitian dengan populasi yang relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang karyawan Kisah *Coffee Shop* Sanur, Bali. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif untuk menganalisis data, yang merupakan tahap akhir dari proses penelitian untuk mencapai kesimpulan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa seluruh item (X1.1–X1.5) memiliki korelasi positif dengan rentang 0,549 hingga 0,794, sehingga dinyatakan valid. Demikian pula, variabel efikasi diri (X2.1–X2.4) memiliki koefisien korelasi antara 0,634 hingga 0,891, menunjukkan validitas yang kuat. Variabel motivasi (X3.1–X3.6) juga terbukti valid dengan korelasi antara 0,581 hingga 0,745. Selain itu, variabel kinerja karyawan (Y1.1–Y1.5) memiliki nilai korelasi yang berkisar antara 0,592 hingga 0,832, yang semuanya di atas batas minimum validitas.

Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dalam mengungkapkan data pada variabel penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana nilai α dianggap reliabel jika lebih dari 0,7 (Nunally, dalam Gozali, 2019). Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Tabel 5.2, variabel pelatihan kerja (0,739), efikasi diri (0,793), motivasi (0,746), dan kinerja karyawan (0,790) semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 37 responden dari Kisah Coffee Shop Sanur Bali berpartisipasi dalam penelitian ini. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (62,2%), sedangkan perempuan sebanyak 37,8%. Dominasi laki-laki dalam pekerjaan ini kemungkinan karena beberapa tugas operasional di coffee shop, seperti persiapan bahan baku dan pelayanan, memerlukan tenaga fisik yang lebih besar. Dari segi usia, sebagian besar karyawan berada dalam rentang 27-32 tahun (56,8%), diikuti oleh kelompok 20-26 tahun (29,7%), dan sisanya berusia 33-38 tahun (13,5%). Rentang usia ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam masa produktif, memiliki keterampilan yang cukup, dan dapat beradaptasi dengan tuntutan industri makanan dan minuman yang dinamis.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (37,8%) dan 1-3 tahun (37,8%), sementara 10,8% telah bekerja selama 4-6 tahun, dan 13,5% lebih dari 6 tahun. Hal ini mencerminkan tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi, yang kemungkinan disebabkan oleh sifat pekerjaan yang fleksibel atau sebagai batu loncatan sebelum berpindah ke industri lain. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan Diploma (48,6%), diikuti oleh SMA/ sederajat (35,1%), dan Sarjana (16,2%). Dominasi lulusan Diploma menunjukkan bahwa pekerjaan di Kisah Coffee Shop Sanur Bali lebih membutuhkan keterampilan praktis yang biasanya diperoleh melalui pendidikan vokasi atau pelatihan khusus di bidang perhotelan dan kuliner, dibandingkan dengan pendidikan Sarjana yang lebih teoritis.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki rata-rata total 3,29, yang masuk dalam kategori "Cukup Baik." Indikator dengan skor tertinggi adalah Perubahan Kebiasaan (3,49) dalam kategori "Baik," sedangkan indikator dengan skor terendah adalah Manfaat Organisasional (3,00) yang tetap dalam kategori "Cukup Baik," menunjukkan bahwa pelatihan kerja cukup efektif,

tetapi masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan manfaat bagi organisasi. Sementara itu, variabel Efikasi Diri (X_2) memiliki rata-rata total 3,44, yang dikategorikan sebagai "Baik." Indikator Pengalaman akan Kesuksesan memiliki skor tertinggi (3,84), menunjukkan bahwa pengalaman sukses meningkatkan efikasi diri karyawan, sedangkan indikator Keadaan Fisiologis memiliki skor terendah (3,16), mengindikasikan bahwa aspek kesejahteraan emosional karyawan perlu lebih diperhatikan. Variabel Motivasi (X_3) memiliki rata-rata total 3,06, yang masuk dalam kategori "Cukup Baik." Indikator dengan skor tertinggi adalah Tantangan dan Pengembangan Diri (3,27), sedangkan skor terendah terdapat pada Keamanan Pekerjaan (2,76), yang mengindikasikan bahwa aspek stabilitas kerja masih menjadi perhatian bagi karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi karyawan di Kisah Coffee Shop Sanur telah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek manfaat pelatihan bagi organisasi, kesejahteraan emosional karyawan, serta kepastian kerja yang lebih baik.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	37
Test Statistic	0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas, nilai *Test Statistic* sebesar 0,099 dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang berarti distribusi data residual bersifat normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	0,570	1,755
	Efikasi Diri	0,662	1,511
	Motivasi	0,785	1,274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel pelatihan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,570 dan VIF sebesar 1,755, variabel efikasi diri memiliki nilai tolerance 0,662 dan VIF 1,511, serta variabel motivasi memiliki nilai tolerance 0,785 dan VIF 1,274. Karena seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain, sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menyebabkan distorsi dalam estimasi parameter model.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,633	1,062		1,537
	Pelatihan Kerja	0,060	0,069	0,198	0,868
	Efikasi diri	-0,045	0,062	-0,151	-0,716
	Motivasi	-0,004	0,054	-0,015	-0,079

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel pelatihan kerja (0,392), efikasi diri (0,479), dan motivasi (0,938) semuanya lebih besar dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,682	2,037		-0,825
	Pelatihan Kerja	0,294	0,132	0,276	2,232
	Efikasi diri	0,422	0,119	0,406	3,534
	Motivasi	0,381	0,104	0,386	3,657

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi linear berganda $Y = -1,682 + 0,294 X_1 + 0,422 X_2 + 0,381 X_3$ menjelaskan bahwa :

Nilai koefisien variabel pelatihan kerja bernilai positif sebesar 0,294. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien variabel efikasi diri bernilai positif sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik efikasi diri, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,381. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Berganda

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,685	2,39943

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai R sebesar 0,844 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

Hasil Analisis Determinasi

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,685	2,39943

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 68,5% menunjukkan variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi. Sisanya, sekitar 28,8% variasi dalam kinerja karyawan (100% - 71,2%) tidak dapat dijelaskan oleh model ini dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis. Faktor-faktor tersebut bisa berupa aspek-aspek lain seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang belum dimasukkan dalam variabel pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi.

Hasil Uji F

Tabel 7

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468,984	3	156,328	27,153	0,000 ^b
	Residual	189,989	33	5,757		
	Total	658,973	36			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Efikasi diri, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan signifikan. Dengan nilai F-statistik sebesar 27,153 dan nilai signifikansi F (Sig F) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, kombinasi dari faktor-faktor pelatihan kerja, efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan model yang digunakan dapat diterima.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 8

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,682	2,037		-0,825	0,415
	Pelatihan Kerja	0,294	0,132	0,276	2,232	0,033
	Efikasi diri	0,422	0,119	0,406	3,534	0,001
	Motivasi	0,381	0,104	0,386	3,657	0,001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

- Hasil uji t antara pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,294 dengan nilai signifikansi $0,033 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima.
- Pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,422 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.
- Pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,381 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$,

ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Faktor Dominan

Berdasarkan hasil *Standardized Coefficients Beta*, variabel efikasi diri memiliki nilai beta tertinggi yaitu 0,406 dibandingkan dengan variabel motivasi (0,386) dan pelatihan kerja (0,276). Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kisah Coffee Sanur Denpasar. Selanjutnya diikuti oleh variabel motivasi dan pelatihan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kisah Coffee Sanur Denpasar

Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Edwin Locke menyatakan bahwa individu yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai sarana untuk menetapkan tujuan yang spesifik bagi karyawan, misalnya untuk meningkatkan keterampilan tertentu atau mencapai standar kinerja tertentu. Dengan memberikan pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan dengan pekerjaan, karyawan bisa mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan cara untuk mencapainya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada kebutuhan kompetensi karyawan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Kisah Coffee Sanur Denpasar. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam keterampilan teknis dan *soft skills*, yang memungkinkan mereka untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dengan lebih efektif. Hal ini mencerminkan prinsip *goal setting theory*, di mana tujuan yang jelas dan dukungan melalui pelatihan memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan berkomitmen pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika (2021), Husna (2023), Irwan (2020) dan Hartaya (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kisah Coffee Sanur Denpasar

Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, semakin baik kinerja yang dapat mereka capai. Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas atau tantangan tertentu. Karyawan yang

merasa yakin akan kemampuannya cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Berdasarkan *goal setting theory* (Teori Penetapan Tujuan), adanya tujuan yang jelas dan tantangan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Efikasi diri memainkan peran penting dalam hal ini, karena individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri mereka lebih mungkin menetapkan tujuan yang menantang, berusaha keras untuk mencapainya, dan bertahan menghadapi kesulitan.

Dengan demikian, semakin kuat efikasi diri karyawan, semakin tinggi kemungkinan mereka untuk menetapkan dan mencapai tujuan-tujuan kerja yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung (2019), Dewi (2017), Indra (2018), Aprilia (2018), dan Fadilah (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kisah Coffee Sanur Denpasar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke, menekankan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dalam hal ini, jika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu misalnya target kerja atau pengembangan diri yang menantang mereka akan lebih cenderung bekerja keras dan berusaha mencapainya dengan lebih efektif.

Ketika karyawan diberikan tujuan yang jelas, menantang, dan dapat dicapai, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras. Motivasi yang tinggi tersebut pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang selaras dengan prinsip-prinsip *goal setting theory*. Penelitian ini mendukung penelitian Syahputra (2022), Sari (2020), Median (2023), Ramadanis (2022), dan Adnan (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kisah Coffee Shop Sanur, Bali, yang berarti semakin baik pelatihan, semakin tinggi efikasi diri, serta semakin besar motivasi karyawan, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel dan desain penelitian yang dapat diperluas di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan

disarankan untuk mengoptimalkan manfaat pelatihan kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk memperkuat efikasi diri, serta menciptakan stabilitas kerja guna meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal dan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan agar memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Limitasi

Keterbatasan penelitian ini merupakan penelitian *cross section*. Meskipun model regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang signifikan dari pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 68,5%. Sisanya, 28,8% variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh model ini seperti seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amandawati, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (self efficacy) terhadap kinerja karyawan dengan budaya kolektivisme sebagai moderator studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Patra Semarang Hotel dan Convention. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 2337-3792.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi V, Cetakan ke-12). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *Emas*, 4(7), 1733-1747.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2017). *Performan appraisal*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Candra Dewi, P. A., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di Hotel Natya Kuta. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5628-5656.
- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(2), 85-92.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 10, Jilid 1). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi,

- budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Djarwanto, P. S., & Subagyo. (2019). *Metodelogi penelitian (analisis data)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2018). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339–363.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanti, K. A. S., Widnyana, I. W., Gama, A. W. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 111–120.
- Hartono, D. R. (2017). Pengaruh self-efficacy terhadap tingkat kecemasan mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. *Elnaga*.
- Kartika, J. A., dkk. (2018). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Maxone Dharmasudha Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).
- Kirkpatrick, D. L. (2019). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450–460.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia

Indonesia.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Nazir, M. (2018). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *Emas*, 4(7), 1771–1780.
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). The influence of job training, work environment and job stress on employees' work productivity (A case study at CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230.
- Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Discovery Kartika Plaza di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004–3015.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku organisasi* (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217–230.
- Sastradipoera, K. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan fungsi operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21* (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian manajemen* (Cetakan keempat). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Ke-8). Jakarta: Predana Media Group.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Widianingsih, T., Santoso, D., & Saddewisasi, W. (2023). Pengaruh pelatihan, budaya

- organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(1), 76–88.
- Widodo, S. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyawati, S. R., & Febriyani, N. P. E. (2023). Sistem pencatatan administrasi pada Sekolah Dasar Negeri 1 Celuk Kabupaten Gianyar. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat (SENEMA)* (Vol. 2, No. 1, hlm. 432–436).
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di Pt. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.
- Wiwika Sari, N. L. S., & Suwandana, I. G. (2019). Pengaruh self-efficacy terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan Ibis Style Bali Benoa Hotel. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 3191–3218.
- Yustiana, D., Soleha, S. N., & Dewata, J. (2023). Pengaruh efikasi diri, kompetensi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1042–1047.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring human resource management digital transformation in the digital age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482–1498.