

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI
KECAMATAN ENGGAL BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**HANNA JULIA MIRZA
NPM 2116051018**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI KECAMATAN ENGGAL BANDAR LAMPUNG

Oleh

HANNA JULIA MIRZA

Fenomena perkembangan budaya kopi yang lebih modern, membuat *coffee shop* bermunculan di berbagai daerah, sehingga kebutuhan karyawan *coffee shop* semakin meningkat. Karyawan *coffee shop* memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasional di *coffee shop* sehingga kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja menjadi faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan *coffee shop*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung sebanyak 340 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner digital (Google Forms) dan pengukuran menggunakan skala *likert*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Temuan ini memberikan wawasan bagi *coffee shop* bahwa perlu adanya dukungan kebijakan kompensasi, *training need analysis*, sistem *reward* dan penguatan hubungan sosial untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan *coffee shop* dengan lebih baik.

Kata kunci: Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION, TRAINING, AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF COFFEE SHOP EMPLOYEES IN ENGGAL BANDAR LAMPUNG DISTRICT

By

HANNA JULIA MIRZA

The phenomenon of the development of a more modern coffee culture has made coffee shop appear in various regions, so that the need for coffee shop employees is increasing. Coffee shop employees have a very important role in running operations in coffee shop so that compensation, training and work motivation are factors that can influence the performance of coffee shop employees. This study aims to determine the direction of compensation, training and work motivation on the performance of coffee shop employees in Enggal District, Bandar Lampung. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The sample in this study was 340 coffee shop employees in Enggal District, Bandar Lampung, which was carried out using a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a digital questionnaire (Google Forms) and measurements using a likert scale. Data analysis was carried out using SPSS 30 statistical software. The results of the study showed that partially compensation, training and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables had a significant effect on the performance of coffee shop employees in Enggal District, Bandar Lampung. These findings provide insight for coffee shop that there is a need for support for compensation policies, training need analysis, reward system and strengthening social relations to be able to improve the performance of coffee shop employees better.

Keywords: Compensation, Training, Work Motivation, Employee Performance.

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI
KECAMATAN ENGGAL BANDAR LAMPUNG**

Oleh

HANNA JULIA MIRZA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN COFFEE SHOP DI
KECAMATAN ENGGAL BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Hanna Julia Mirza

NPM

: 2116051018

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.

NIP. 196910121995121001

Dra. Fenny Saptiani, M.Si.

NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

A handwritten signature in black ink, belonging to Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si. The signature is stylized and cursive.

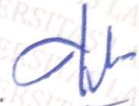
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.

NIP. 197502042000121001

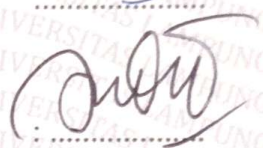
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

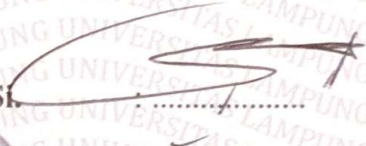
Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.**

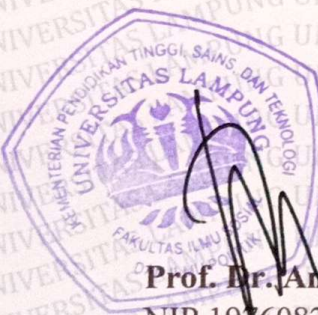


2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP 197608212000032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 07 Mei 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 07 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Hanna Julia Mirza
NPM. 2116051018

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Hanna Julia Mirza, yang lahir di Bandar Lampung, pada 4 Juli 2003 sebagai anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Sodri dan Ibu Sawiyah. Penulis memiliki satu orang adik laki-laki yang bernama M. Fakhri Diski. Penulis menyelesaikan pendidikan pertama di SD Negeri 2 Rajabasa pada tahun 2015, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 5 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis meneruskan pendidikannya di SMA Negeri 10 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif menjadi anggota bidang Kesekretariatan (KESTARI) Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis periode 2021-2025, serta aktif menjadi anggota bidang *Human Resource Development* (HRD) Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung periode 2023-2025. Pada tahun 2024, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler di Desa Gisting Jaya, Kecamatan Negara Batin, Kabupaten Way Kanan dan melaksanakan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di Perum DAMRI Bandar Lampung pada divisi Sumber Daya Manusia (SDM).

MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Q.S Al-Baqarah: 216)

“Jika ingin sukses, maka harus siap merasakan lelah, jika belum merasakan lelah, berarti belum sukses”

(Raffi Ahmad)

“Ketika Allah membuat hidup kita naik turun, itu agar hidup kita penuh makna, agar kita bisa terus belajar dan bersyukur”

“Habib Husein Ja’far Al Hadar”

“Lakukan apapun dengan tulus, agar bisa belajar dari semua hal yang telah dilakukan”

(Hanna Julia Mirza)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaniraahim

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk

IBUKU SAWIYAH

dan

AYAHKU SODRI

Yang senantiasa mendoakan, mendukung, memotivasi, memberikan semangat, selalu berjuang untuk kehidupan penulis, serta selalu ada dan menyertai di setiap langkah penulis.

Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung demi kesuksesan dan keberhasilan penulis.

Sahabat-sahabat terbaik penulis yang selalu ada dalam keadaan susah, senang, sedih maupun bahagia.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk penulis di masa depan.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, karunia serta nikmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Sos., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robby Cahyadi K., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan banyak masukan, arahan waktu dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini oleh penulis serta memberikan pemahaman lebih rinci dan mendalam tentang teori-teori yang dibutuhkan penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Semoga senantiasa berada di lindungan Allah SWT, diberikan umur yang panjang dan sehat selalu serta semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama melakukan proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan dan masukkan yang sangat baik untuk skripsi penulis dan membantu penulis untuk lebih memahami skripsi yang sudah ditulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memahami keberkahan atas jasa yang telah bapak berikan selama proses bimbingan skripsi.
10. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, banyak memberikan masukan yang sangat baik dan arahan untuk skripsi penulis agar lebih baik. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan serta umur yang panjang serta kebaikan dibalas oleh Allah SWT.
11. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
12. Untuk yang paling berharga yaitu kedua orang tua penulis, ayahanda Sodri dan ibunda Sawiyah, terima kasih atas segala jerih payah keringat yang telah tcurahkan demi mengantarkan penulis sampai ke jenjang sarjana. Terima kasih atas kasih sayang, kekuatan, serta doa restu kalian di setiap perjalanan penulis sampai titik ini dan hingga nanti. Tidak akan cukup semua balasan yang akan penulis berikan untuk membayar semua pengorbanan kalian untuk penulis, penulis hanya mampu memberikan yang terbaik untuk kalian dan dengan doa semoga diberikan umur yang panjang oleh Allah SWT. Doakan penulis semoga setelah ini penulis dapat membalas seluruh kebaikan dan membahagiakan ayahanda dan ibuunda, serta selalu menjadi anak yang berbakti untuk selamanya.

13. Adik laki-laki penulis M. Fakhri Diski, terima kasih sudah memberikan semangat dan kasih sayang kepada penulis.
14. Sepupu penulis Rinda Eka Sari, terima kasih telah membimbing dan membantu dalam segala hal, serta memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menjalani berbagai hal, baik didalam dunia perkuliahan, maupun diluar dunia perkuliahan.
15. Keluarga besar penulis, terima kasih atas semua dukungan dan doa yang telah diberikan kepada penulis.
16. Sahabat terbaik penulis Lintang, terima kasih telah menjadi sahabat yang hebat, yang selalu membantu dan memberikan motivasi hingga bersama-sama berjuang mulai dari bangku Sekolah Menengah Pertama sampai akhirnya masuk ke Perguruan Tinggi Negeri Universitas Lampung, semoga perjuangan ini mendapatkan hasil yang terbaik dan bisa membuat kita sukses bersama dimasa yang akan datang.
17. Sahabat-sahabat terbaik penulis Aini, Cindy, Herlina, Monik, dan Oknal yang telah menjadi sahabat terbaik dimasa perkuliahan penulis. Selalu menjadi penghibur dan juga memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas seluruh kebersamaannya yang memberikan banyak pelajaran yang penulis dapatkan dari kalian. Banyak cerita yang akhirnya menjadi kenangan yang tak akan dilupakan, terima kasih untuk seluruh keseruannya. Semoga semua impian dan cita-cita kita semua dapat tercapai dan tetap menjalin silaturahmi.
18. Sahabat-sahabat terbaik penulis dari Sekolah Menengah Atas, Eka, Retno, dan Nisa yang telah membantu penulis dalam banyak hal. Terima kasih atas kehadiran kalian dalam hidup penulis, terima kasih kalian juga tetap selalu memberikan dukungan, semangat, dan saran yang selalu membantu penulis.
19. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021, terima kasih atas pertemuannya dan telah menjadi warna dalam kehidupan perkuliahan penulis.
20. Sahabat sekaligus keluarga KKN Desa Gisting Jaya 2024, Fellix, Gelar, Lita, Yuni, Anna, dan Nanda, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik, kenangan selama KKN benar-benar tak akan pernah terlupakan. Semoga kedepannya bisa tergapai semua cita-cita, dan tetap menjalin komunikasi serta silaturahmi.

21. Almamater tercinta Universitas Lampung.
22. Bagi Hanna Julia Mirza selaku penulis, terima kasih telah berjuang sampai di titik ini dan terus berusaha untuk belajar dan bersyukur atas segala hal yang terjadi dalam kehidupan ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi para pembaca, khususnya bagi Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 07 Mei 2025

Penulis
Hanna Julia Mirza
NPM. 2116051018

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR RUMUS	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Tujuan Manajemen Kompensasi.....	15
2.3.2 Sistem dan Kebijakan Kompensasi	16
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	17
2.3.4 Indikator Kompensasi	19
2.4 Pelatihan	19
2.4.1 Tujuan Pelatihan	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	20
2.4.3 Indikator Pelatihan.....	21
2.5 Motivasi Kerja.....	22
2.5.1 Tujuan Motivasi Kerja	23
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Berpikir	27
2.8 Hipotesis.....	29
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel	32
3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	32
3.4 Sumber Data	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1 Kuesioner	36
3.5.2 Studi Pustaka.....	37
3.6 Skala Pengukuran	37
3.7 Uji Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.8 Teknik Analisis Data.....	41
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.9 Uji Hipotesis.....	43
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	43
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	48
4.2.1 Karakteristik Responden.....	48
4.2.2. Distribusi Jawaban Responden	52
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	60

4.3.1 Hasil Uji Normalitas	60
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.5 Hasil Uji Hipotesis	65
4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	66
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	67
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.6 Pembahasan	69
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee Shop</i>	69
4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee Shop</i>	71
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee Shop</i>	73
4.6.4 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Coffee Shop</i>	74
V. KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data <i>Coffee Shop</i> di Bandar Lampung	2
Tabel 1. 2 Data <i>Coffee Shop</i> di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.....	3
Tabel 1. 3 Data Ulasan <i>Coffee Shop</i> di Kecamatan Enggal Bandar Lampung	4
Tabel 1. 4 Data Kisaran Gaji Karyawan <i>Coffee Shop</i> di Kecamatan Enggal Bandar Lampung	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3. 2 Skala Likert	37
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 3. 5 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4. 1 Kategori <i>Mean</i>	52
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Kompensasi (X1).....	53
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Pelatihan (X2).....	55
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja (X3).....	57
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4. 7 Hasil Multikolinearitas	62
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji t	66
Tabel 4. 10 Hasil F	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Ulasan Nuju Coffee HQ	5
Gambar 1. 2 Ulasan Tomoro Coffee	5
Gambar 1. 3 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	51
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	51
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas (Normal PP-Plot)	61
Gambar 4. 7 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	61
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Uji Validitas	38
Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas	40
Rumus 3. 3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
Rumus 3. 4 Uji Parsial (Uji t)	44
Rumus 3. 5 Uji Simultan (Uji F).....	44
Rumus 3. 6 Uji Koefisien Dterminasi (R ²).....	45

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Provinsi Lampung merupakan salah satu daerah penghasil kopi terbesar di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia (2023), dilansir dari *website* resminya, jumlah produksi kopi pada Provinsi Lampung yaitu 124,5 ribu ton (Sumber:<https://www.bps.go.id/id>, diakses pada September 2024 pukul 19.45). Daerah yang terletak di pulau Sumatera ini, memiliki kopi yang berkualitas dan rasanya yang khas Agustin *et al.*, (2020). Hal tersebut menjadikan kopi sebagai salah satu minuman yang banyak digemari dan dicari. Dulu, kopi hanya dianggap sebagai minuman untuk orang dewasa atau orang tua, dan kebiasaan minum kopi hanya dapat dilakukan pada saat di rumah saja, tetapi seiring perkembangan zaman, kopi telah meningkat pesat popularitasnya di kalangan anak muda dan kebiasaan minum kopi yang hanya dapat dilakukan di rumah saja, saat ini kopi dapat dinikmati di luar rumah dengan suasana baru yang sekaligus bisa untuk bersosialisasi, bekerja, belajar dan bersantai seperti *coffee shop* (Arifin & Ahadiat, 2023).

Coffee shop merupakan sebuah tempat yang tidak hanya menjual kopi sebagai produk utamanya, namun menjual berbagai minuman panas, minuman dingin, serta menjual berbagai makanan ringan dan makanan berat. *Coffee shop* dirancang sebagai tempat yang dapat menciptakan suasana yang nyaman dan ramah, dapat menyediakan fasilitas, dapat menyediakan pelayanan, dan dapat menyediakan lingkungan sosial bagi pengunjung. Fenomena perkembangan budaya kopi yang lebih modern ini, dapat membuat *coffee shop* berkembang semakin pesat dengan banyaknya bermunculan *coffee shop* di berbagai daerah, salah satunya di Provinsi Lampung tepatnya di Kota Bandar Lampung.

Tabel 1. 1 Data *Coffee Shop* di Bandar Lampung

No	Kecamatan	Jumlah <i>Coffee Shop</i>
1	Kedaton	25
2	Kedamaian	16
3	Kemiling	15
4	Enggal	30
5	Bumi Waras	4
6	Labuhan Ratu	5
7	Panjang	4
8	Langkapura	4
9	Sukarame	22
10	Rajabasa	21
11	Tanjung Senang	6
12	Tanjung Karang Barat	10
13	Tanjung Karang Timur	9
14	Tanjung Karang Pusat	17
15	Way Halim	12
16	Teluk Betung Barat	5
17	Teluk Betung Timur	4
18	Teluk Betung Selatan	7
19	Teluk Betung Utara	23
20	Sukabumi	10

Sumber: Google Maps (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, data dari Google Maps pada 20 Kecamatan di Kota Bandar Lampung terdapat beberapa *coffee shop* yang masih beroperasi dari tahun 2023 hingga saat ini, di Kecamatan Enggal merupakan salah satu Kecamatan di Bandar Lampung yang paling banyak ditemukannya *coffee shop* yaitu terdapat 30 *coffee shop*.

Berdasarkan titik di Google Maps, di Kecamatan Enggal Bandar Lampung merupakan daerah yang terletak di pusat kota sehingga lokasinya lebih strategis, karena di Kecamatan Enggal Bandar Lampung lokasinya dekat dengan sekolah, perkantoran dan hotel maka lebih banyak ditemukannya *coffee shop*. Oleh karena itu, di Kecamatan Enggal mengalami pertumbuhan *coffee shop* yang lebih pesat dibandingkan dengan Kecamatan lainnya.

Tabel 1. 2 Data *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung

No	Nama <i>Coffee Shop</i>	Barista	Kasir	Waiters	Crew Kitchen	Manajer
1	Nuju Coffee HQ	4	2	8	7	1
2	Tomoro Coffee	4	1	0	0	1
3	Faste Coffee	1	0	0	0	1
4	Gou Kaffie	1	0	0	0	1
5	Nnoko Cafe	3	1	3	8	1
6	Nuju Coffee	5	2	0	0	1
7	Toko Mansure	2	1	2	5	2
8	Tokito Coffee	1	0	1	2	1
9	Tukamu Coffee & Tea House	2	1	0	0	1
10	Manca Eatery	5	2	5	6	1
11	Aimo by Daja	4	2	7	10	1
12	Panacea Coffee	1	0	0	0	1
13	Tazza Signature	4	2	5	6	6
14	Kopi Sheo	2	1	4	6	1
15	Kiyo Libare	4	2	2	3	1
16	De' Rosse Resto & Cafe	4	3	7	6	1
17	The Coffee	2	2	5	6	1
18	Kopi Alam Bar Roastery	2	2	2	3	1
19	Sain Deli	1	2	3	4	1
20	Rose Brand Cafe	2	1	0	0	1
21	La Visione Patisserie	1	1	2	1	1
22	The Pearl Cafe & Billiard	2	2	3	4	1
23	Sudiono House	2	1	2	4	1
24	The Oliv Cafe	2	2	3	7	1
25	Kania' Ounje Cafe & Resto	2	2	3	4	1
26	Bun Kopi Pahoman	3	1	10	5	1
27	Tentang Kopi Cafe & Billiard	2	1	0	0	1
28	Rumah Kawan 2	1	1	1	4	1
29	Kedaiian Coffee & Kitchen	1	1	0	0	1
30	Sanwu Coffee and Dimsum	3	3	5	5	1

Sumber: Google Maps (2023)

Berdasarkan data *coffee shop* pada tabel 1.2 diatas, di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung terdapat 30 *coffee shop* yang tersebar hingga saat ini. Terdapat beberapa posisi pekerjaan karyawan *coffee shop* seperti, barista, kasir, waiters, crew kitchen dan manajer. Hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024 bahwa *coffee shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung terdapat total 340 karyawan *coffee shop*.

Karyawan *coffee shop* memiliki peran yang sangat penting seperti menjalankan dan mengembangkan operasional pada *coffee shop* sehingga dapat mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan. Kinerja karyawan yang baik sangat penting karena

kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Yuwana, 2022). Kinerja karyawan merupakan *output* yang dihasilkan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan kepadanya dalam waktu tertentu (Sabarofek, 2020). Kinerja karyawan *coffee shop* dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan posisi dalam pekerjaan tersebut. Terdapat alat ukur yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan *coffee shop* seperti ulasan yang diberikan kepada pelanggan melalui ulasan Google.

Tabel 1. 3 Data Ulasan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung

No	Nama <i>Coffee Shop</i>	Ulasan
1	Nuju Coffee HQ	4,9
2	Tomoro Coffee	4,9
3	Faste Coffee	5,0
4	Gou Kaffie	5,0
5	Nnoko Cafe	4,5
6	Nuju Coffee	4,8
7	Toko Mansure	4,6
8	Tokito Coffee	4,6
9	Tukamu Coffee & Tea House	4,9
10	Manca Eatery	4,1
11	Aimo by Daja	4,0
12	Panacea Coffee	4,4
13	Tazza Signature	4,2
14	Kopi Sheo	3,9
15	Kiyo Libare	3,5
16	De' Rosse Resto & Cafe	4,5
17	The Coffee	4,5
18	Kopi Alam Bar Roastery	4,7
19	Sain Deli	4,2
20	Rose Brand Cafe	5,0
21	La Visione Patisserie	4,8
22	The Pearl Cafe & Billiard	4,3
23	Sudiono House	4,1
24	The Oliv Cafe	4,5
25	Kania' Ounje Cafe & Resto	3,7
26	Bun Kopi Pahoman	4,8
27	Tentang Kopi Cafe & Billiard	4,9
28	Rumah Kawan 2	3,3
29	Kedaiian Coffee & Kitchen	4,7
30	Sanwu Coffee and Dimsum	4,5

Sumber: Google Maps (2023)

Berdasarkan data ulasan diatas, rata-rata *coffee shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung mencapai ulasan angka 4 yang berarti mendapatkan ulasan yang baik dari pelanggan. Terdapat beberapa deskripsi ulasan dari pelanggan dalam penilaian kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung pada gambar 1.1 dan 1.2 berikut.



Gambar 1. 1 Ulasan Nuju Coffee HQ

Sumber: Google Maps (2023)



Gambar 1. 2 Ulasan Tomoro Coffee

Sumber: Google Maps (2023)

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan *coffee shop* adalah kompensasi yang merupakan pemberian imbalan dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang telah disesuaikan dan diatur dengan pemberian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan Albar & Rialmi (2023). Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yang berupa gaji, insentif, tunjangan dan bonus. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu kewajiban (Marseilla, 2020).

Tabel 1. 4 Data Kisaran Gaji Karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung

No	Posisi Pekerjaan	Kisaran Gaji
1	Waiters	Rp2.700.000 – Rp4.200.000
2	Kasir	Rp2.800.000 – Rp4.300.000
3	Crew Kitchen	Rp2.900.000 – Rp4.400.000
4	Barista	Rp3.000.000 – Rp4.500.000
5	Manajer	Rp7.000.000 – Rp8.500.000

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dari hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, kisaran gaji karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung rata-rata sudah mencapai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung. Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia 2024, dilansir dari *website* resminya, UMP dan UMK di Provinsi Lampung mencapai 2,7 juta (Sumber:<https://www.bps.go.id/id>, diakses pada September 2024 pukul 19.45).

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, selain kompensasi faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan *coffee shop* adalah pelatihan yang merupakan suatu proses meliputi serangkaian tindak (upaya) dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja dan dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi Aulia & Ariyanto (2021). Oleh karena itu, pelatihan yang tepat mampu memberikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada karyawan *coffee shop* agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi pekerjaan mereka dengan lebih baik. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, maka karyawan *coffee shop* dapat cenderung percaya diri, lebih meningkatkan kompetensi teknis, memahami standar layanan, mampu menyajikan produk yang lebih konsisten, mampu beradaptasi pada lingkungan kerja, mampu meningkatkan efisiensi operasional, serta mampu menangani pada saat dalam situasi yang sulit, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, pada karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung mendapatkan pelatihan langsung dari *coffee shop* tersebut, seperti pada barista melakukan pelatihan dalam teknik pembuatan kopi, penggunaan alat, penggilingan biji kopi serta teknik dalam penyajian kopi. Kasir mendapatkan pelatihan dalam mengelola transaksi pembayaran dan menangani masalah terkait pembayaran. *Waiters* mendapatkan pelatihan dalam keterampilan komunikasi, mengambil pesanan dari pelanggan, menyajikan makanan dan minuman serta cara menghadapi pelanggan untuk

memberikan pelayanan yang baik. *Crew kitchen* mendapatkan pelatihan dalam mempersiapkan bahan makanan sesuai dengan menu yang ditawarkan serta sesuai dengan standar keamanan pangan dan membuat makanan sesuai dengan pesanan. Manajer mendapatkan pelatihan dalam mengelola operasional *coffee shop*, memecahkan permasalahan, pengelolaan inventaris, pengelolaan jadwal karyawan dan memastikan standar pelayanan serta kebersihan *coffee shop* terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, selain kompensasi dan pelatihan, faktor lainnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan *coffee shop* adalah motivasi kerja. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan pemberian pelatihan yang tepat, maka karyawan *coffee shop* dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan Aulia & Ariyanto (2021). Motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Ana dkk., 2024). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan *coffee shop* untuk dapat berdedikasi tinggi dalam meningkatkan semangat kerja sehingga terdorong untuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih inovatif, lebih berkomitmen dan lebih berkontribusi pada kesuksesan operasional *coffee shop*.

Berdasarkan penjelasan dari tiap variabel tersebut, terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja Havid & Sumardjo (2023). Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut,

maka pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba & Sudibjo (2020) bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiah & Riyanto (2019) bahwa menunjukkan pelatihan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi yang positif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan seperti yang dijelaskan oleh Sibagariang & Wahyuningsih (2023) dikarenakan penting dan vitalnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan *coffee shop* di Bandar Lampung terutama di Kecamatan Enggal dapat lebih mengoptimalkan kesejahteraan karyawan *coffee shop* dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk dimasa kini dan dimasa yang akan datang, karena perkembangan *coffee shop* yang semakin banyak bermunculan dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga sangat penting dalam mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang lebih baik. Penelitian ini akan diluaskan pada karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Kecamatan Enggal Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung?

2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung?
4. Apakah kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah wawasan, pengalaman dan sebagai sarana untuk mengimplementasikan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja

karyawan.

- b. Bagi *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu acuan dalam usaha untuk mengoptimalkan kesejahteraan karyawan *coffee shop* yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fadli (2022), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perubahan, disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia atau tenaga kerja, buruh atau karyawan adalah seorang atau sekumpulan orang yang bekerja untuk memberikan tenaga, keterampilan, jasa atau usaha kerjanya pada suatu badan atau organisasi yang memiliki kemampuan potensial maupun efektif. Sumber daya manusia merupakan bagian yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatannya pada berbagai fungsi dan kegiatan personalia.

Menurut Mahmud & Fajar (2024), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni pendayagunaan sumber daya manusia agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendayagunaan itu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, integrasi, motivasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dalam menjalankan organisasi yang sukses dan berkelanjutan, karena sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam setiap perusahaan. Dalam era yang terus berubah dan kompetitif, peran manajemen sumber daya manusia telah berkembang dari sekedar pengelolaan administratif karyawan menjadi pemain strategis yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya tentang perekrutan dan penggajian, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan, pemeliharaan budaya perusahaan, dan menjembatani kesenjangan generasi dalam tenaga kerja.

2.1.1 Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mahmud dan Fajar (2024) terdapat beberapa alasan pentingnya manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perekrutan dan seleksi karyawan: manajemen sumber daya manusia membantu organisasi dalam menarik dan memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Karyawan yang tepat akan membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
2. Pengembangan dan pelatihan karyawan: dalam dunia yang terus berubah, organisasi perlu mengembangkan karyawan mereka agar tetap relevan. Manajemen sumber daya manusia membantu dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
3. Manajemen kinerja: manajemen sumber daya manusia membantu dalam mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja yang baik memberikan dasar untuk memberikan umpan balik, penghargaan, atau pelatihan tambahan.
4. Manajemen konflik: manajemen sumber daya manusia membantu dalam mengatasi konflik di antara karyawan atau antara karyawan dan manajemen. Ini membantu menjaga hubungan kerja yang sehat dan produktif.
5. Kompensasi dan penghargaan: manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan. Ini termasuk gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang mendorong motivasi dan retensi karyawan.
6. Kesejahteraan karyawan: kesejahteraan karyawan telah menjadi perhatian yang semakin penting dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan karyawan merasa didukung dalam aspek kesehatan fisik dan mental mereka.
7. Budaya perusahaan: manajemen sumber daya manusia membantu dalam membangun dan memelihara budaya perusahaan yang positif dan inklusif. Ini termasuk mempromosikan nilai-nilai inti, etika kerja, dan norma-norma

organisasi.

8. Kepatuhan hukum: manajemen sumber daya manusia memastikan bahwa organisasi mematuhi semua hukum dan regulasi yang berlaku dalam hubungan ketenagakerjaan, yang dapat menghindari risiko hukum dan sanksi.
9. Transformasi digital: dalam era digital, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menerapkan teknologi dan sistem informasi untuk mengelola data karyawan, mengotomatisasi proses, dan meningkatkan efisiensi.
10. Strategi bisnis: manajemen sumber daya manusia secara langsung terkait dengan strategi bisnis perusahaan. Membangun kekuatan tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi adalah bagian penting dalam mencapai tujuan bisnis.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya Hidayat & Agustina, (2020). Kinerja karyawan adalah usaha atau hasil kerja orang yang dilakukan dengan sebagaimana pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi Mukti & Adawiyah, (2019).

Kinerja merupakan akibat dari kualitas, jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan saat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Susita dkk., 2020). Kinerja adalah serangkaian proses dimana manajemen sumber daya manusia mampu meyakinkan aktivitas dan *ouput* karyawan dengan tujuan organisasi (Havid & Sumardjo, 2023).

Menurut Fadli (2022), kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan tentang adanya perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan dalam masa-masa tertentu. Dari definisi diatas bahwa kinerja karyawan merupakan suatu *output* yang dihasilkan dan dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas serta tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Fadli (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas kerja, hasil kerja secara kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
2. Pengetahuan kerja, pengetahuan tentang penguasaan kerja pada lingkup organisasi atau instansi.
3. Kemampuan, segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dimiliki.
4. Inisiatif, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kecakapan kerja, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlihat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Anjani, 2019) terdapat beberapa indikator dari kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas, mengukur seberapa baik produk atau layanan dapat memenuhi standar dan harapan seperti, tingkat cacat produk, tingkat pengembalian, skor kepuasan pelanggan, waktu penyelesaian masalah dan audit kualitas. Indikator ini dapat membantu organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kualitas produk atau layanan.
2. Kuantitas kerja, mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu seperti, jumlah produksi, jumlah penjualan, *output* per jam kerja, tingkat penyelesaian tugas dan rasio waktu kerja efektif. Indikator ini dapat membantu mengevaluasi efisiensi dan produktivitas tim atau individu dalam mencapai target kerja.
3. Sikap, mengukur perilaku, etika dan sikap individu atau tim dalam konteks kerja seperti, tingkat kehadiran, kepuasan karyawan, tingkat komitmen, kemampuan beradaptasi dan interaksi tim. Indikator ini dapat membantu dalam mengevaluasi aspek non-teknis.

4. Dapat tidaknya diandalkan, mengukur konsistensi dan keandalan hasil yang dicapai seperti, tingkat keterulangan, tingkat kesalahan, waktu respons, uji ketahanan dan tingkat kepuasan pelanggan. Indikator ini dapat membantu dalam menilai seberapa dapat diandalkan kinerja karyawan.

2.3 Kompensasi

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai penggantian atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus dan berbagai bentuk manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka. Kompensasi ialah keharusan yang didapatkan dengan tepat waktu, adil, serta sesuai kinerja. Karyawan mendapatkan remunerasi dalam bentuk uang tunai dan penghargaan non-finansial atas usahanya (hak cuti, tunjangan atau asuransi) Sugianto & Iskandar, (2022).

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh seorang karyawan, secara langsung atau tidak langsung untuk memberikan layanan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja Yuwana, (2022).

2.3.1 Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa tujuan dari manajemen kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama: hal tersebut dimaksudkan dalam rangka memperoleh personil yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kompensasi yang sangat tinggi dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada pelamar.
2. Kepuasan kerja: para karyawan yang tidak puas cenderung mencari perusahaan yang memberikan gaji yang kompetitif, akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang tinggi dalam perusahaan.

3. Pengadaan karyawan efektif: jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang terqualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi: jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Selain itu, karyawan juga akan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja).
5. Peningkatan produktivitas: dengan pemberian kompensasi yang meningkat, maka dengan sendirinya akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas.
6. Stabilitas karyawan: dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena untuk pengunduran diri relatif kecil.
7. Disiplin: dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati segala peraturan yang berlaku.
8. Pengaruh serikat buruh: dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
9. Pengaruh pemerintah: sistem gaji dan upah yang sehat harus mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

2.3.2 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa aspek penting dalam sistem kompensasi antara lain:

1. Gaji dasar: ini adalah komponen utama dalam sistem kompensasi dan mewakili upah pokok yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan mereka.
2. Tunjangan: tunjangan adalah komponen tambahan yang dapat mencakup tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan tunjangan lainnya yang memberikan manfaat kepada karyawan di luar gaji dasar.
3. Bonus dan insentif: bonus dan insentif adalah bentuk imbalan tambahan yang biasanya diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, seperti mencapai target penjualan atau kinerja yang luar biasa.
4. Manfaat karyawan: ini mencakup manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti, pensiun dan manfaat lainnya yang disediakan kepada karyawan sebagai bagian

dari paket kompensasi mereka.

5. Evaluasi kinerja: sistem kompensasi sering terikat dengan penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja lebih baik sering kali mendapatkan imbalan yang lebih tinggi.
6. Keadilan dan transparansi: penting untuk menjaga sistem kompensasi yang adil dan transparan, dimana karyawan memahami bagaimana keputusan kompensasi dibuat dan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil.

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa aspek penting dalam kebijakan kompensasi antara lain:

1. Strategi kompensasi: kebijakan ini menetapkan strategi kompensasi perusahaan, termasuk apakah perusahaan akan menawarkan kompensasi yang kompetitif, berbasis kinerja, atau berdasarkan jenis pekerjaan.
2. Persetujuan gaji dan kenaikan gaji: kebijakan ini menjelaskan bagaimana keputusan tentang penggajian dan kenaikan gaji dibuat, serta kapan dan bagaimana peninjauan kenaikan gaji dilakukan.
3. Evaluasi kinerja: kebijakan ini menguraikan bagaimana kinerja karyawan akan dievaluasi, serta kriteria yang digunakan untuk menentukan imbalan kinerja.
4. Transparansi dan komunikasi: kebijakan ini dapat mencakup pedoman mengenai komunikasi dengan karyawan mengenai kebijakan kompensasi, sehingga karyawan memahami bagaimana sistem ini berfungsi.
5. Keadilan dan non-diskriminasi: kebijakan ini mengikuti prinsip-prinsip keadilan dan non-diskriminasi, memastikan bahwa imbalan tidak didasarkan pada faktor-faktor yang melanggar hukum atau menghasilkan ketidakadilan dalam organisasi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain:

1. Tingkat pasar tenaga kerja: tingkat gaji dan kompensasi dalam industri dan wilayah tertentu dapat berbeda secara signifikan. Perusahaan harus memantau pasar tenaga kerja untuk memahami tingkat kompensasi yang kompetitif untuk posisi dan keterampilan yang diperlukan.
2. Tipe pekerjaan: besarnya kompensasi sering kali berkaitan erat dengan jenis

pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang memerlukan keterampilan khusus atau memiliki tanggung jawab yang besar cenderung mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

3. Pengalaman dan kualifikasi: pengalaman dan kualifikasi karyawan adalah faktor penting. Karyawan dengan pengalaman yang lebih lama atau kualifikasi yang lebih tinggi biasanya dapat mengharapkan kompensasi yang lebih tinggi.
4. Kinerja karyawan: kinerja individu juga memainkan peran penting dalam menentukan besarnya kompensasi. Perusahaan sering kali memiliki sistem evaluasi kinerja yang digunakan untuk menentukan kenaikan gaji atau bonus berdasarkan pencapaian kinerja.
5. Kebijakan perusahaan: kebijakan kompensasi perusahaan adalah pedoman yang menentukan cara kompensasi diberikan kepada karyawan. Ini dapat mencakup strategi kompensasi, persyaratan kenaikan gaji dan aturan lainnya yang mempengaruhi besarnya kompensasi.
6. Struktur organisasi: ukuran dan kompleksitas organisasi juga dapat mempengaruhi besarnya kompensasi. Perusahaan besar dengan banyak tingkat manajemen cenderung memiliki struktur kompensasi yang lebih rumit daripada perusahaan kecil.
7. Lingkungan ekonomi: kondisi ekonomi yang lebih luas, baik lokal maupun global, juga dapat mempengaruhi besarnya kompensasi. Saat ekonomi tumbuh, perusahaan mungkin cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar.
8. Regulasi dan kepatuhan hukum: perusahaan harus mematuhi peraturan hukum yang mengatur kompensasi, seperti undang-undang ketenagakerjaan, peraturan gaji minimum dan aturan lainnya yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.
9. Persaingan pasar tenaga kerja: persaingan untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik juga dapat mempengaruhi besarnya kompensasi. Jika perusahaan bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan karyawan berbakat, mereka mungkin harus menawarkan kompensasi yang lebih tinggi.
10. Kebijakan kompensasi khusus: beberapa perusahaan mungkin memiliki kebijakan kompensasi khusus, seperti program insentif atau bonus karyawan, yang juga dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa indikator kompensasi yang diberikan kepada karyawan antara lain:

1. Gaji, upah pokok yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan mereka.
2. Tunjangan, komponen tambahan yang mencakup tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun dan lainnya.
3. Bonus, biasanya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang melebihi harapan atau pencapaian target tertentu.
4. Insentif, bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong tindakan atau perilaku tertentu dapat berupa uang tunai, barang, liburan dan lainnya yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil tertentu.

2.4 Pelatihan

Menurut Ana dkk., (2024), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar tenaga kerja memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Pelatihan adalah proses mengajar orang bagaimana melakukan pekerjaan mereka yang ada dengan cara yang sesuai dengan standar industri Sugianto & Iskandar, (2022).

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), pelatihan adalah bentuk intervensi atau proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan mendapatkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang ada, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih baik. Pelatihan di tempat kerja merupakan keharusan dan harus diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga para karyawan dapat mencapai produktivitas maksimum dalam melaksanakan tugasnya (Widianti & Marsudi, 2024).

2.4.1 Tujuan Pelatihan

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa tujuan dilakukannya pelatihan kepada karyawan antara lain:

1. Membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis.
3. Membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan interpersonal.
4. Membantu karyawan dalam memahami mengenai kebijakan dan prosedur.

Menurut (Kartiwa & Somantri, 2021), terdapat tujuan diadakannya pelatihan bagi karyawan antara lain:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan.
2. Pelatihan ini diandalkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Mahmud dan Fajar (2024), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kepada karyawan antara lain:

1. Pendidikan dan pembelajaran: pelatihan melibatkan pengiriman informasi, konsep atau keterampilan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan pemahaman mereka. Ini bisa melibatkan presentasi, pengajaran atau berbagai bentuk interaksi pembelajaran.
2. Tujuan pelatihan: tujuan ini dapat berkaitan dengan pengembangan keterampilan teknis, pengembangan keterampilan interpersonal, pemahaman tentang kebijakan dan prosedur atau tujuan lain yang relevan dengan pekerjaan.
3. Meningkatkan kinerja: salah satu hasil yang diharapkan dari pelatihan adalah peningkatan kinerja karyawan. Dengan mendapatkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang ada, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih baik.
4. Relevansi dengan pekerjaan: pelatihan biasanya dirancang agar sesuai dengan pekerjaan yang sedang atau akan dilakukan oleh karyawan. Hal ini meningkatkan relevansi dan apikabilitas dari pelatihan terhadap tugas-tugas sehari-hari.

5. Beragam bentuk: pelatihan dapat mengambil berbagai bentuk, termasuk pelatihan formal di dalam kelas, pelatihan *online*, pelatihan *on-the-job*, pelatihan berbasis simulasi, pelatihan mentoring dan lainnya. Pilihan bentuk pelatihan tergantung pada jenis keterampilan yang harus dikembangkan dan preferensi individu.
6. Evaluasi dan umpan balik: sebagian besar program pelatihan melibatkan evaluasi dan umpan balik untuk mengukur keberhasilan pelatihan dan mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki.
7. Konteks organisasi: pelatihan ini dapat mencakup pelatihan terkait kebijakan, prosedur, budaya perusahaan atau strategi bisnis.
8. Kepemimpinan dan pengembangan karir: pelatihan dapat fokus pada pengembangan kepemimpinan dan karir. Ini dapat membantu karyawan dalam mengejar tanggung jawab manajerial atau posisi-posisi tingkat atas dalam organisasi.
9. Perbaikan berkelanjutan: pelatihan seringkali merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan pembaruan dan peningkatan berdasarkan perubahan dalam pekerjaan, teknologi atau kebutuhan organisasi.

2.4.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Aulia & Ariyanto, 2021), terdapat beberapa indikator untuk pelatihan karyawan antara lain:

1. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran. Selain itu tujuan pelatihan harus di sosialisasikan sebelumnya pada peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.
2. Pelatih, pada pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai. Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten.
3. Materi, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dari materi pelatihan pun harus terbaru agar peserta dapat

memahami masalah yang terjadi sekarang.

4. Metode, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
5. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

2.5 Motivasi Kerja

Motivasi sebagai dorongan dan berperan menggerakkan karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya Sibagariang & Wahyuningsih, (2023). Suatu perusahaan, sumber daya manusia membutuhkan dorongan dan semangat agar bekerja lebih maksimal. Pemberian motivasi secara berkala yang layak dapat membuat karyawan yang berkualitas rendah memiliki kinerja yang baik Marseilla, (2020).

Motivasi sebagai penggerak yang diterima seseorang baik dalam bentuk paksaan maupun ajakan guna mendorong aksi reaksi, tindakan dan pekerjaan secara giat agar tercapainya tujuan dari hasil yang diinginkan. Motivasi menyebabkan individu mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara bersemangat, penuh tanggung jawab serta kerelaan (Albar & Rialmi, 2023). Menurut Fadli (2022), motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi ialah kemauan yang muncul dari jiwa individu karena adanya semangat, inspirasi, serta dorongan untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh, senang, serta serius demi mencapai hasil yang unggul dan berkualitas (Zahro & Alam, 2023).

2.5.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020), terdapat beberapa tujuan motivasi kerja bagi karyawan antara lain:

1. Memberdayakan energi dan kegembiraan pekerja.
2. Mengembangkan jaminan pekerja dan pemenuhan pekerjaan lebih lanjut.
3. Meningkatkan kegunaan pekerja.
4. Mengikuti keandalan dan kemantapan pekerja.
5. Lebih mengembangkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang representative.
6. Memperlancar perolehan perwakilan.

Menurut Fadli (2022), terdapat beberapa tujuan motivasi kerja bagi karyawan antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Fadli (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti faktor internal antara lain:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
2. Harga diri, individu yang memiliki harga diri tinggi cenderung lebih merasa percaya diri dalam kemampuan mereka.
3. Harapan pribadi, dapat menciptakan tujuan dan arah, yang meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.
4. Kebutuhan, individu yang merasa kebutuhan emosional dan profesionalnya terpenuhi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen.

5. Keinginan, individu yang memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu, maka lebih cenderung berusaha keras.
6. Kepuasan kerja, individu yang merasa puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen.
7. Prestasi kerja, individu yang berhasil mencapai target atau menerima pengakuan atas kontribusinya, maka cenderung untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerja.

Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan individu, maka cenderung dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan.
2. Kelompok kerja, tercapainya kesepakatan tentang tujuan yang ingin dicapai bersama cenderung dapat meningkatkan kinerja.
3. Organisasi, tempat kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dengan baik.
4. Lingkungan kerja, lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi dan keterbukaan cenderung dapat meningkatkan kinerja.
5. Gaji, imbalan yang diterima sebanding dengan usaha yang dilakukan individu, maka cenderung lebih termotivasi untuk berkerja keras.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer (1969) menekankan bahwa kebutuhan-kebutuhan ini tidak harus dipenuhi secara berurutan dan individu dapat mengejar berbagai kebutuhan secara simultan, serta dapat beralih antara kebutuhan yang berbeda tergantung pada situasi dan konteks kehidupan mereka. Berikut terdapat beberapa indikator motivasi kerja antara lain (Sanjiwani *et al.*, 2024):

1. Eksistensi (*Existence*), mencakup kebutuhan dasar manusia seperti makanan, air, tempat tinggal dan kondisi kerja yang aman.
2. Hubungan (*Relatedness*), berfokus pada hubungan interpersonal dan kebutuhan sosial, seperti hubungan dengan keluarga, teman dan rekan kerja.
3. Pertumbuhan (*Growth*), mencakup kebutuhan untuk pengembangan pribadi dan pencapaian potensi diri, seperti kebutuhan akan kreativitas, pencapaian dan pengakuan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis mencari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas pada penelitian ini sebagai sumber referensi dan acuan agar dapat lebih dikembangkan pada penelitian ini. Berikut terdapat beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik pada penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Mufidah Zahro dan Iskandar Ali Alam (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang	Disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang.	Pada penelitian terdahulu salah satu variabel bebasnya menggunakan Disiplin Kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Kompensasi. Selain itu, subjek penelitian terdahulu hanya berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja yang ada di Bandar Lampung sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan di beberapa <i>Coffee Shop</i> di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung.
2	Ayu Lestari Sugianto dan Iskandar (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemic Covid-19 Pada Bank Lampung Pusat	Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Lampung Pusat.	Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja yang ada di Bandar Lampung sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan di beberapa <i>Coffee Shop</i> di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung.
3	Mohammad Havid dan Mahendro	Pengaruh Pelatihan Kerja,	Pelatihan kerja, kompensasi kerja dan	Pada penelitian terdahulu subjek

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Sumardjo (2023)	Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi PT TFG Traveling Asia	motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Bintaro.	Yang digunakan berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja yang ada pada bidang produksi sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan coffee shop yang berfokus di bidang kuliner.
4	Agam Aulia dan Aris Ariyanto (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Bintaro.	Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan di beberapa <i>Coffee Shop</i> .
5	Margareth Sylvia Sabarofek (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Suri Toyota.	Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan di beberapa <i>Coffee Shop</i> .
6	Shofi' Unnafi (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta.	Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan berfokus pada karyawan di satu instansi perusahaan saja sedangkan pada penelitian ini berfokus pada karyawan di beberapa <i>Coffee Shop</i> .

Sumber: Data diolah, (2024)

2.7 Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya Hidayat & Agustina, (2020). Karyawan *coffee shop* memiliki peran yang sangat penting seperti menjalankan dan mengembangkan operasional pada *coffee shop* sehingga dapat mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, kinerja karyawan *coffee shop* dapat memberikan pengaruh besar untuk kesuksesan jangka panjang pada *coffee shop*. Menurut Anjani, (2019) indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, sikap dan dapat tidaknya diandalkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti pemberian kompensasi bagi karyawan, pemberian pelatihan bagi karyawan dan pemberian motivasi kerja bagi karyawan Mukti & Adawiyah, (2019).

Berdasarkan observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, salah satu faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan *coffee shop* adalah pemberian kompensasi yang sesuai pada karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purba dan Subidjo, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik. Menurut Mahmud dan Fajar (2024), kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai penggantian atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta indikator kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Kompensasi merupakan kewajiban yang didapatkan dengan tepat waktu, adil, serta sesuai kinerja. Karyawan mendapatkan remunerasi dalam bentuk uang tunai dan penghargaan non-finansial atas usahanya (hak cuti, tunjangan atau asuransi) Sugianto & Iskandar, (2022).

Berdasarkan observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024, selain pemberian kompensasi yang sesuai, faktor lainnya yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan *coffee shop* adalah pemberian pelatihan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiah & Riyanto, (2019) menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan yang memadai karyawan dapat terbantu dalam upaya

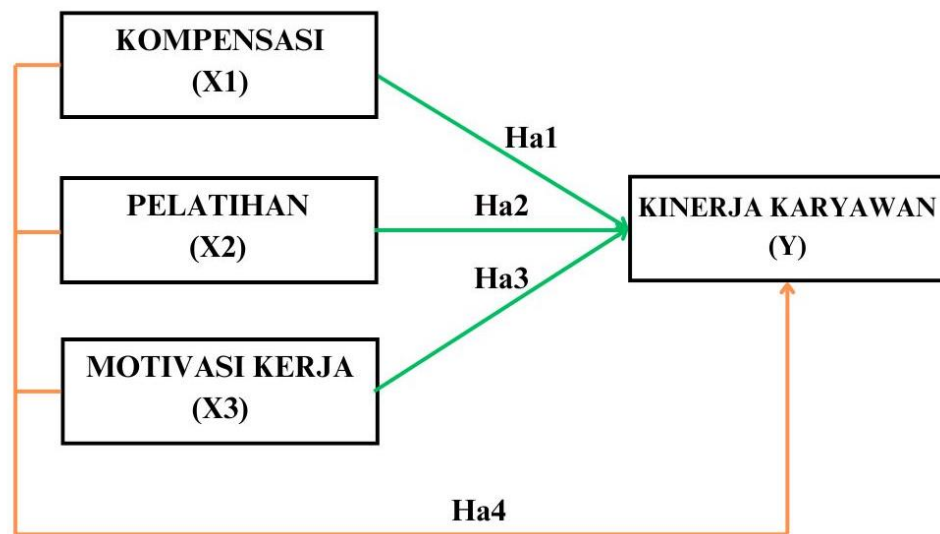
meningkatkan kinerjanya. Menurut Ana dkk., (2024), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar tenaga kerja memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan yang baik bergantung dari adanya pelatihan yang dilakukan bagi karyawan Sugianto & Iskandar, (2022). Menurut Aulia & Ariyanto, (2021), terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu tujuan, pelatih, materi, metode dan peserta.

Berdasarkan observasi peneliti pada 2–9 Oktober 2024, selain pemberian kompensasi dan pelatihan yang sesuai kepada karyawan *coffee shop*, faktor lainnya yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan *coffee shop* adalah motivasi kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dihargainya kinerja yang dicapai oleh karyawan maka karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Motivasi kerja sebagai dorongan dan berperan menggerakkan karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya Sibagariang & Wahyuningsih, (2023). Menurut Maslow, terdapat beberapa indikator motivasi kerja yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri Ummaaningsih dkk., (2019).

Pemberian motivasi secara berkala yang layak dapat membuat karyawan yang berkualitas rendah memiliki kinerja yang baik Marseilla, (2020). Oleh karena itu, kompensasi dan pelatihan saling berkaitan dengan motivasi kerja, karena tanpa adanya motivasi kerja, maka tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Pemberian kompensasi yang sesuai dan pemberian pelatihan yang tepat,

maka karyawan *coffee shop* dapat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja membuat kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung semakin baik. Terdapat kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.5 berikut.



Gambar 1. 3 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Secara parsial
- Secara simultan

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas menjelaskan bahwa kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dan kerangka penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.
Ho1: Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

coffee shop di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

2. Ha2: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

Ho2: Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

3. Ha3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

Ho3: Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

4. Ha4: Kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

Ho4: Kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), *explanatory research* adalah tipe penelitian yang mengkaji hubungan sebab-akibat diantara dua fenomena atau lebih. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel bebas dan terikat. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah keseluruhan *element* yang akan dijadikan wilayah generalisasi. *Element* populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Dalam hal ini, wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 2-9 Oktober 2024 bahwa populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung yang berjumlah 340 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel jenuh adalah sampel yang sudah maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung yang berjumlah 340 karyawan yang terdiri dari beberapa posisi pekerjaan seperti Barista berjumlah 77 karyawan, Kasir berjumlah 40 karyawan, *Waiters* berjumlah 82 karyawan, *Crew Kitchen* berjumlah 106 karyawan dan Manajer berjumlah 35 karyawan.

3.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2020), definisi konseptual dalam bentuk abstrak yang mengacu pada konsep yang bersifat abstrak untuk menjelaskan konsep pertama tersebut. Sedangkan definisi operasional menjelaskan perihal cara tertentu untuk meneliti serta mengoperasionalkan kontrak, sehingga dapat memudahkan peneliti lain dalam melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau bahkan lebih lagi. Definisi konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Mahmud dan Fajar (2024), kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai penggantian atas kontribusi dan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Imbalan imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus dan berbagai bentuk manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari paket kompensasi mereka. Kompensasi merupakan kewajiban yang didapatkan dengan tepat waktu, adil, serta sesuai kinerja. Karyawan mendapatkan remunerasi dalam bentuk uang tunai dan penghargaan non-finansial atas usahanya (hak cuti, tunjangan atau asuransi) (Sugianto & Iskandar, 2022).

2. Menurut Mahmud dan Fajar (2024), pelatihan adalah bentuk intervensi atau proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut agar tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan yang baik bergantung dari adanya pelatihan yang dilakukan bagi karyawan (Sugianto & Iskandar, 2022). Dengan mendapatkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang ada, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih baik.
3. Motivasi kerja sebagai dorongan dan berperan menggerakkan karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya. Motivasi menyebabkan individu mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan secara bersemangat, penuh tanggung jawab serta kerelaan (Albar & Rialmi, 2023). Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan adanya motivasi tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya (Sibagariang & Wahyuningsih, 2023).
4. Kinerja karyawan adalah usaha atau hasil kerja orang yang dilakukan dengan sebagaimana pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Mukti & Adawiyah, 2019). Menurut Fadli (2022), kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan tentang adanya perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan dalam masa-masa tertentu. Kinerja merupakan akibat dari kualitas, jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan saat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Susita dkk., 2020). Dari definisi diatas bahwa kinerja karyawan merupakan suatu *output* yang dihasilkan dan dicapai oleh karyawan berdasarkan tugas serta tanggung jawabnya.

Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kompensasi (X1)	Seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan <i>coffee shop</i> sebagai penggantian atas kontribusi dan kinerja mereka, dapat berupa gaji, tunjangan, bonus dan insentif.	1. Gaji	1. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi yang dilakukan. 2. Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.
		2. Tunjangan	3. Tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan posisi pekerjaan. 4. Tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan.
		3. Insentif	5. Insentif yang diberikan telah sesuai dengan target kerja yang dihasilkan. 6. Insentif yang diterima telah sesuai dengan posisi pekerjaan yang dilakukan.
		4. Bonus	7. Bonus yang diterima dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.
Pelatihan (X2)	Proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan karyawan <i>coffee shop</i>	1. Tujuan	8. Pelatihan yang diberikan relevan pekerjaan. 9. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan kemampuan.
		2. Pelatih	10. Fasilitator pelatihan memiliki pengetahuan yang memadai.
		3. Materi	11. Materi pelatihan mudah dipahami dan diterapkan.
		4. Metode	12. Metode pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
		5. Peserta	13. Peserta pelatihan

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
			dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan.
Motivasi Kerja (X3)	Suatu dorongan yang berperan menggerakkan karyawan <i>coffee shop</i> agar bisa meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh <i>coffee shop</i>	1. Eksistensi (<i>Existence</i>)	14. Kebutuhan sandang, pangan dan papan yang terpenuhi dapat meningkatkan semangat kerja. 15. Saya merasa aman ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.
		2. Hubungan (<i>Relatedness</i>)	16. Hubungan dengan rekan kerja saya positif dan mendukung. 17. Saya merasa dihargai oleh atasan saya. 18. Saya menerima pengakuan atas prestasi yang saya capai.
		3. Pertumbuhan (<i>Growth</i>)	19. Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat berkembang dan meningkatkan potensi diri.
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu usaha atau hasil kerja karyawan <i>coffee shop</i> yang dilakukan dengan sebagaimana pekerjaannya untuk mencapai tujuan <i>coffee shop</i>	1. Kualitas	20. Kualitas pekerjaan saya konsisten dan memenuhi standar.
		2. Kuantitas	21. Saya mencapai target kinerja yang ditetapkan dari <i>coffee shop</i> . 22. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
		3. Sikap	23. Saya berkontribusi aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. 24. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
		4. Dapat tidaknya diandalkan	25. Saya terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja pribadi.

Sumber: Data diolah, (2025)

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian meliputi perkembangan organisasi, struktur organisasi dan dokumen-dokumen organisasi perusahaan terkait penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan menggunakan Metode Successive Interval (MSI) dan diperoleh langsung dari karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), data sekunder dapat diperoleh dari literatur, artikel, jurnal, *e-book* dan sumber lainnya secara tidak langsung. Pada penelitian ini, data sekunder yang diperoleh peneliti bersumber dari *e-book*, jurnal ilmiah, artikel dan sumber lainnya yang menjadi sumber pendukung dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Pada penelitian ini, kuesioner menggunakan Google Form dan diberikan atau di *share* melalui sosial media seperti Instagram dan Whatsapp kepada karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung untuk dapat mengisi kuesioner.

3.5.2 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2020), studi pustaka merupakan metode mengumpulkan data-data melalui proses membaca, menelaah dan mengutip bahan-bahan tersebut seperti jurnal, artikel, buku dan sumber lainnya yang berkaitan dengan literatur pada penelitian yang dilakukan.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2020), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2020), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Kode Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	NS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2020)

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang

diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, untuk menentukan uji validitas dapat menunjukkan seluruh butir pernyataan dikatakan valid apabila:

1. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.

Rumus 3.1 Uji Validitas

$$r_{11} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y)^2 - (\sum y)^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan :

N	= jumlah sampel
$\sum x$	= skor variabel (jawaban responden)
$\sum y$	= skor total dari variabel untuk responden ke-n
$(\sum x)^2$	= jumlah kuadrat skor $\sum x$
$(\sum y)^2$	= jumlah kuadrat skor $\sum y$
$\sum XY$	= jumlah skor hasil kali X dan Y
$\sum x^2$	= jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi x
$\sum y^2$	= jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi y

Selanjutnya tentukan berapa nilai df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan dengan menggunakan rumus ($df = n - 2$). Dimana N adalah besarnya sampel, sampel yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini berjumlah 30 sampel, maka $df = 30 - 2 = 28$. Nilai r_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini adalah 0.361. Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	Signifikan	rtabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X101	.952	.001	0.361	Valid
	X102	.908	.001	0.361	Valid
	X103	.913	.001	0.361	Valid
	X104	.914	.001	0.361	Valid
	X105	.913	.001	0.361	Valid
	X106	.892	.001	0.361	Valid
	X107	.905	.001	0.361	Valid
Pelatihan (X2)	X201	.843	.001	0.361	Valid
	X202	.953	.001	0.361	Valid
	X203	.934	.001	0.361	Valid
	X204	.818	.001	0.361	Valid
	X205	.961	.001	0.361	Valid
	X206	.879	.001	0.361	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X301	.864	.001	0.361	Valid
	X302	.974	.001	0.361	Valid
	X303	.872	.001	0.361	Valid
	X304	.640	.001	0.361	Valid
	X305	.867	.001	0.361	Valid
	X306	.915	.001	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y01	.953	.001	0.361	Valid
	Y02	.951	.001	0.361	Valid
	Y03	.940	.001	0.361	Valid
	Y04	.949	.001	0.361	Valid
	Y05	.898	.001	0.361	Valid
	Y06	.777	.001	0.361	Valid

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas seluruh item variabel valid untuk digunakan. Hal ini dikarenakan rhitung lebih besar dari rtabel alpha 0,05 didapatkan jumlah rtabel sebesar 0.361 dan nilai signifikan yang didapatkan oleh masing-masing item variabel kurang dari 0.005 sehingga seluruh item variabel dapat digunakan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau konsisten. Pada penelitian ini, untuk menentukan uji reliabilitas dapat ditentukan berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha*

yang menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0.70. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum S_i^2$ = jumlah varian butir

S_i^2 = jumlah varian total

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	7 Item	0.925	Reliabel
Pelatihan	6 Item	0.878	Reliabel
Motivasi Kerja	6 Item	0.895	Reliabel
Kinerja Karyawan	6 Item	0.856	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa uji reliabilitas variabel yang digunakan pada penelitian ini reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel lebih besar dari 0.70, maka variabel pada penelitian ini dapat diterima.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam statistik deskriptif dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik (Marseilla, 2020). Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk memproses data dan mengidentifikasi tingkat kenormalan data. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji *kolmogrov-smirnov* dilakukan dengan membandingkan sebaran data penelitian dengan sebaran normal baku yang dimana sebaran normal baku tersebut dibagikan dalam bentuk *z-score* (Aulia & Ariyanto, 2021). Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji *kolmogrov-smirnov*, uji PP-Plot dan uji histogram. Pedoman pengambilan keputusan yang dipakai dalam

uji *kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
2. Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ maka distribusi data normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Aulia & Ariyanto, 2021). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance* atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF diatas 10 atau *tolerance* (TOL) dibawah 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance* (TOL) diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat grafik *scatter plot*. Jika titik-titik pada gambar yang dihasilkan membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Aulia & Ariyanto, 2021).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel independen adalah kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja

sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + e$$

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan :

Y	= variabel dependen
α	= konstanta
1,2,3	= koefisien regresi
X ₁ ,X ₂ ,X ₃	= variabel independen
e	= epsilon

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung. Pada penelitian ini dapat dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk pengujian pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji statistik t uji secara parsial (Aulia & Ariyanto, 2021). Pada penelitian ini, variabel independen adalah kompensasi (X_1), pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$).

Rumus 3.4 Uji Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan:

t = uji pengaruh parsial

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) yakni kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan dengan menggunakan uji F (Aulia & Ariyanto, 2021). Berikut pedoman yang digunakan dalam uji f antara lain:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikansi atau Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka ada pengaruh signifikansi atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Rumus 3.5 Uji Simultan (Uji F)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan:

R² = koefisien determinan

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel independen

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2020), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Rumus 3.6 1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Sugiyono (2020)

Keterangan:

D = koefisien determinasi

R^2 = koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Indikator tertinggi terletak pada insentif yang menunjukkan pemberian insentif telah sesuai dengan posisi pekerjaan yang dilakukan.
2. Variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Indikator tertinggi terletak pada metode yang menunjukkan metode penyampaian sesuai dengan materi yang disampaikan.
3. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Indikator tertinggi terletak pada hubungan (*relatedness*) yang menunjukkan karyawan *coffee shop* menerima penghargaan atas target kerja yang dicapai.
4. Variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, adanya pelatihan yang tepat, maka karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung semakin termotivasi tinggi untuk meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung, maka saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung

Disarankan bagi *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung untuk memperhatikan mengenai pemberian kompensasi seperti gaji agar dapat dilakukan rekayasa kompensasi berbasis kinerja dengan memberikan penghargaan seperti *reward* bagi karyawan *coffee shop* yang berprestasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan di *coffee shop*. Selanjutnya, disarankan bagi *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung untuk memperhatikan mengenai pelatihan seperti dari tujuan pelatihan agar dapat menerapkan *training need analysis* yang sesuai dengan kebutuhan di *coffee shop* agar pelatihan dapat berjalan secara efektif dan relevan. Selanjutnya, disarankan bagi *coffee shop* di Kecamatan Enggal Bandar Lampung untuk memperhatikan mengenai motivasi kerja seperti dalam hubungan (*relatedness*) agar dapat memperkuat *team work*, serta pembagian *jobdesk* yang lebih jelas sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan *coffee shop*. Dengan hal ini, maka kinerja karyawan *coffee shop* dapat lebih baik dan konsisten sesuai dengan target kerja yang ditetapkan di *coffee shop*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya, karena pada variabel penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *coffee shop* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti kinerja karyawan *coffee shop* di daerah lain selain di Kecamatan Enggal Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., Novita, D., Hendry, P., Sela, S., Chintya, S., & Noor, M. M. (2020). Analisis Korelasi Luas Lahan Serta Ekspor Kopi Lampung Terhadap Ekspor Kopi Indonesia. *Indonesian Journal of Applied Mathematics*, 1(1), 25–30.
- Albar, D. P., & Rialmi, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Multi Terminal Indonesia. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 93–106.
- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees Performance of Politeknik LP3I Jakarta*, 4(5), 947–955.
- Ana, N., Idris, M., & Maryadi. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Maccini Baji Pangkep. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 2(1), 127–141.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–191.
- Arifin, I., & Ahadiat, A. (2023). *Analysis of Coffee Shop Business Strategy in Bandar Lampung*. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM)*, 2(3), 323–346.
- Aulia, A., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak PT ISS Indonesia Bintaro. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 134–141.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(2), 48–55.
- Bps.go.id. (2024). Badan Pusat Statistik Indonesia. Diakses dari <https://www.bps.go.id/id>.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, A. M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 2963–2986.

Google.com. (2023). Nuju Coffee HQ. Diakses dari <https://g.co/kgs/xbrLhnK>.

Google.com (2023). Tomoro Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/pfSBg6L>.

Google.com. (2023). Faste Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/tJFsjjh>.

Google.com. (2023). Gou Kaffie. Diakses dari <https://g.co/kgs/5typmxE>.

Google.com. (2023). Nnoko Cafe. Diakses dari <https://g.co/kgs/UtbGmvH>.

Google.com. (2023). Nuju Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/EckRLPv>.

Google.com (2023). Toko Mansure. Diakses dari <https://g.co/kgs/umRLtwm>.

Google.com. (2023). Tokito Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/YS5u6pu>.

Google.com. (2023). Tukamu Coffee & Tea House No.1. Diakses dari <https://g.co/kgs/2XSHdm3>.

Google.com. (2023). Manca Eatery. Diakses dari <https://g.co/kgs/BnZ9Co4>.

Google.com. (2023). Aimo by Daja. Diakses dari <https://g.co/kgs/X54rzgU>.

Google.com. (2023). Panacea Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/wGFcA5u>.

Google.com. (2023). Tazza Signature. Diakses dari <https://g.co/kgs/qMYQPJX>.

Google.com. (2023). Kopi Sheo. Diakses dari <https://g.co/kgs/PUvnVNq>.

Google.com. (2023). Kiyo Libare. Diakses dari <https://g.co/kgs/T472XSp>.

Google.com. (2023). De' Rosse Resto & Cafe. Diakses dari <https://g.co/kgs/2SKjc8c>.

Google.com. (2023). The Coffee. Diakses dari <https://g.co/kgs/iDWZ2Bm>.

Google.com. (2023). Kopi Alam Bar Roastery. Diakses dari <https://g.co/kgs/rXYCi46>.

Google.com. (2023). Sain Deli. Diakses dari <https://g.co/kgs/krr8Hgr>.

Google.com. (2023). Rose Brand Cafe. Diakses dari <https://g.co/kgs/hczyH4w>.

Google.com. (2023). La Visione Patisserie. Diakses dari <https://g.co/kgs/FhiKUfy>.

Google.com. (2023). The Pearl Cafe & Billiard. Diakses dari <https://g.co/kgs/RBQq1zq>.

Google.com. (2023). Sudiono House. Diakses dari <https://g.co/kgs/fjHwXf8>.

Google.com. (2023). The Oliv Cafe. Diakses dari <https://g.co/kgs/WhgJM2i>.

Google.com. (2023). Kania' Ounje Cafe & Resto. Diakses dari <https://g.co/kgs/MYX3gGi>.

Google.com. (2023). Bun Kopi. Diakses dari <https://g.co/kgs/WEwrnGm>.

Google.com. (2023). Tentang Kopi Cafe. Diakses dari <https://g.co/kgs/3wqoJcm>.

Google.com. (2023). Rumah Kawan 2. Diakses dari <https://g.co/kgs/FtYPX7q>.

Google.com. (2023). Kedaian Coffee & Kitchen. Diakses dari <https://g.co/kgs/AGjAHz4>.

Google.com. (2023). Sanwu Coffee and Dimsum. Diakses dari <https://g.co/kgs/Rk9mbZT>.

- Havid, M., & Sumardjo, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Produksi PT TFG Traveling Asia. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(2), 145–155.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Humairoh, G. P., & Putra, R. D. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Fisik Karyawan (Studi Kasus PT. X). *Jurnal Serambi Engineering*, 5(3), 1177–1187.
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *Winter Journal IMWI StudentT Research Journal*, 2(1), 1–19.
- Mahmud, H., Fajar, D.A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mojokerto: Yayasan Darul Falah.
- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). *The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Dicipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 1(4), 291–303.
- Marseilla, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dipa Pharmalab Internsains Jakarta). *EXERO Journal of Research in Business and Economics*, 3(2), 268–293.
- Ma'ruf., & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandegelang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3), 177–188.
- Purba, K., & Subidjo, K. (2020). *The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli*, 3(1), 1606–1617.
- Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, 3(2), 37–46.
- Sanjiwani, P., Permadi, K., & Diputra, I. (2024). Penerapan Motivasi, Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Ari Canti Ubud. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(6), 3565–3576.
- Sibagariang, D., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan

- Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sianso Sukses Sejahtera . *Journal on Education*, 5(4), 16970–16977.
- Sugianto, A. L., & Iskandar. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemic Covid-19 Pada Bank Lampung Pusat. *Sibatik Journal*, 1(9), 1917–1924.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. JRMSI. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200.
- Unnafi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 63–71.
- Widianti, F., & Marsudi, K. E. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PO Gunung Harta Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(1), 130–145.
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). *The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3294–3311.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 448–454.
- Zahro, M., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 4(1), 2746–6906.