

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan Barista Di PPKD Jakarta Timur

Virgi Angelita¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Email: virgiangelita@gmail.com¹, furi.fin@bsi.ac.id², Rohani.lti@bsi.ac.id³

Submit:
13-10-2026

Revisi:
15-10-2026

Terima
16-10-2026

Terbit Online:
21-10-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Perkembangan industri kopi di Indonesia meningkatkan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sebagai barista. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 67 responden dari populasi 200 peserta pelatihan tahun 2025 yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dengan nilai signifikansi 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,022. Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 43,2%. Pelatihan kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan yang didukung motivasi peserta diperlukan untuk meningkatkan kompetensi barista.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompetensi, Peserta Pelatihan, Barista.

ABSTRACT

Abstracts - The rapid growth of Indonesia's coffee industry has increased the demand for workers with relevant barista competencies. This study aims to analyze the effects of job training and motivation on the competence of barista trainees at the East Jakarta Regional Vocational Training Center (PPKD). A quantitative survey method was employed, involving 67 respondents selected through purposive sampling from a population of 200 trainees in 2025. Data were collected using questionnaires and analyzed with IBM SPSS Statistics version 26. The results indicate that job training has a positive and significant effect on trainee competence, with a significance value of 0.000. Motivation also has a positive and significant effect, with a significance value of 0.022. Simultaneously, job training and motivation significantly affect trainee competence, with a significance value of 0.000 and a coefficient of determination of 43.2%. Job training contributes more substantially than motivation. Therefore, improving training quality while fostering trainee motivation is essential to enhance barista competence.

Keywords: Job Training, Motivation, Competence, Training Participants, Barista.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri *coffee shop* meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja barista yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar industri. Barista tidak hanya dituntut mampu meracik minuman, tetapi juga harus menguasai pengetahuan tentang kopi, keterampilan menggunakan peralatan, serta kemampuan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Menurut (Dessler, 2020), pelatihan kerja berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan

individu agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pendapat tersebut sejalan dengan (Harahap et al., 2021) dan (Khoirurrahman et al., 2022) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi kompetensi peserta.

Selain pelatihan kerja, motivasi juga berperan dalam proses pembelajaran. (Robbins & Judge, 2021) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. (Fitri et al., 2021) serta (Wulandari &

Kartin Aprianti, 2023) juga menekankan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan berusaha mencapai hasil yang diharapkan. Peserta yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dan tekun dalam mengikuti pelatihan sehingga berpeluang mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. (Rahadi et al., 2021) dan (Nainggolan Hermin et al., 2022) menjelaskan bahwa kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas secara efektif. Sementara itu, (Liawati et al., 2023) menyatakan bahwa kompetensi dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengelolaan pengetahuan yang efektif. Dalam konteks pelatihan barista, kompetensi menggambarkan kemampuan peserta dalam memahami materi, menguasai praktik, dan menerapkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan.

PPKD Jakarta Timur menyelenggarakan program pelatihan kerja, salah satunya pelatihan barista yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat agar siap memasuki dunia kerja. Minat masyarakat terhadap program ini dapat dilihat dari jumlah pendaftar pada setiap angkatan selama tahun 2025. Adapun data jumlah pendaftar pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur tahun 2025 disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Pendaftaran Peserta Pelatihan Barista 2025

Jumlah pendaftar pelatihan program barista tahun 2025	
Angkatan 1	191
Angkatan 2	136
Angkatan 3	183
Angkatan 4	225
Angkatan 5	302

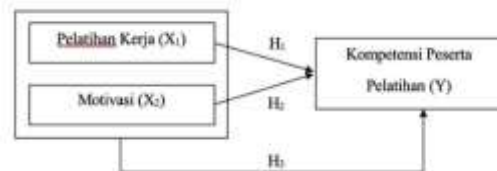
Sumber: <https://ppkdjaktim.co.id/> 1

Berdasarkan Tabel 1. Data Pendaftaran Peserta Pelatihan Barista, jumlah pendaftar pelatihan barista tercatat sebanyak 191 orang pada angkatan pertama, 136 orang pada angkatan kedua, 183 orang pada angkatan ketiga, 225 orang pada angkatan keempat, dan 302 orang pada angkatan kelima. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi jumlah pendaftar dengan peningkatan pada tiga angkatan terakhir. Tingginya minat masyarakat terhadap pelatihan barista perlu diimbangi dengan pelaksanaan pelatihan yang efektif dan motivasi peserta agar kompetensi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan industri.

Meskipun pelatihan kerja dan motivasi dipandang berperan dalam pengembangan kompetensi, hubungan ketiga variabel tersebut masih perlu diuji dalam konteks peserta pelatihan pada lembaga pelatihan

pemerintah. Penelitian ini berfokus pada peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam evaluasi pelaksanaan pelatihan serta pengembangan kompetensi peserta agar lebih siap memasuki dunia kerja.

Kerangka berpikir penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) diduga memengaruhi kompetensi peserta pelatihan barista (Y), baik secara parsial maupun simultan.



Sumber: Diolah penulis 2026.

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur.
- H3: Pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kompetensi peserta pelatihan barista, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 200 peserta pelatihan barista tahun 2025. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, dan koefisien determinasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kompetensi peserta pelatihan barista (Y) di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Menurut (Sugiyono, 2023), metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26.

Populasi penelitian terdiri atas 200 peserta pelatihan barista tahun 2025. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*

dengan metode *purposive sampling*, berdasarkan kriteria peserta yang terdaftar pada program pelatihan barista tahun 2025, aktif mengikuti pelatihan, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1^2)}$$

$$n = 66,6$$

$$n = 67$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dibulatkan menjadi 67 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kompetensi peserta pelatihan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 67 peserta pelatihan barista di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pelatihan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi peserta pelatihan (Y).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Rentang indikator	Keterangan
Pelatihan kerja (X_1)	4,30	4,12–4,49	Cenderung tinggi
Motivasi kerja (X_2)	4,23	4,06–4,36	Cenderung tinggi
Kompetensi (Y)	4,30	4,13–4,51	Cenderung tinggi

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Rata-rata seluruh variabel berada di atas titik tengah skala pengukuran. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap pelatihan, motivasi, dan kompetensi. Meskipun demikian, nilai rata-rata deskriptif menggambarkan persepsi responden dan tidak dengan sendirinya membuktikan pengaruh kausal antarvariabel.

3.2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

	Variabel	Sig.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,000	0,477	0,240	Valid
	X1.2	0,011	0,309	0,240	Valid
	X1.3	0,000	0,520	0,240	Valid
	X1.4	0,000	0,490	0,240	Valid
	X1.5	0,000	0,577	0,240	Valid
	X1.6	0,007	0,327	0,240	Valid
	X1.7	0,000	0,531	0,240	Valid
	X1.8	0,000	0,590	0,240	Valid
	X1.9	0,000	0,637	0,240	Valid
Motivasi	X2.1	0,001	0,395	0,240	Valid
	X2.2	0,000	0,731	0,240	Valid
	X2.3	0,000	0,641	0,240	Valid
	X2.4	0,000	0,612	0,240	Valid
	X2.5	0,000	0,550	0,240	Valid
	X2.6	0,000	0,576	0,240	Valid
Kompetensi	Y1	0,005	0,341	0,240	Valid
	Y2	0,006	0,334	0,240	Valid
	Y3	0,000	0,493	0,240	Valid
	Y4	0,000	0,526	0,240	Valid
	Y5	0,000	0,457	0,240	Valid
	Y6	0,000	0,503	0,240	Valid
	Y7	0,000	0,424	0,240	Valid
	Y8	0,000	0,521	0,240	Valid
	Y9	0,004	0,347	0,240	Valid
	Y10	0,000	0,554	0,240	Valid
	Y11	0,000	0,454	0,240	Valid
	Y12	0,001	0,384	0,240	Valid

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung setiap butir pernyataan yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,240 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (Purwanto, 2018). Dengan demikian, seluruh 27 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan kerja (X_1)	9	0,608	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	6	0,627	Reliabel
Kompetensi (Y)	12	0,624	Reliabel

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas, Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di atas batas 0,60 yang digunakan dalam penelitian (Purwanto, 2018). Dengan demikian, instrumen dinilai memiliki konsistensi internal yang dapat diterima dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

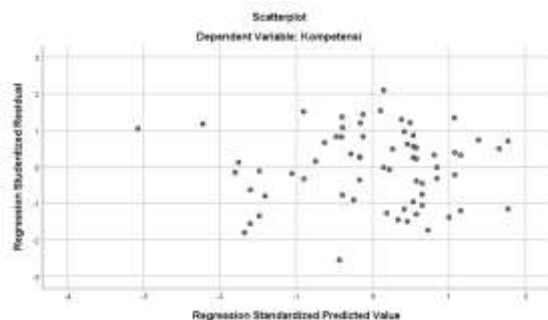
Uji normalitas residual dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik sebesar 0,079 dengan Asymp. Sig. 0,200 pada 67 observasi. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, residual model tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Pengujian	N	Statistik K-S	Sig.	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	67	0,079	0,200	Residual normal

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Uji Heterokedastisitas



Sumber: (Diolah penulis 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan kerja (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung setiap butir pernyataan yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,240 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh 27 butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,781	1,280	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,781	1,280	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, variabel pelatihan kerja dan motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,781 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,280 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Hubungan variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Kesimpulan
Pelatihan kerja (X1) dengan kompetensi (Y)	0,000	0,054	Memenuhi linearitas
Motivasi kerja (X2) dengan kompetensi (Y)	0,000	0,164	Memenuhi linearitas

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Nilai Deviation from Linearity untuk pelatihan kerja sebesar 0,054 dan motivasi sebesar 0,164, keduanya lebih besar dari 0,05. Hasil ini mendukung asumsi bahwa hubungan masing-masing variabel bebas dengan kompetensi dapat diperlakukan sebagai hubungan linear.

3.4. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	21,697	4,318	—	5,025	0,000	—
Pelatihan Kerja (X1)	0,555	0,118	0,501	4,695	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,336	0,142	0,251	2,357	0,022	Signifikan

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel pelatihan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung 4,695, sehingga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista. Variabel motivasi juga memiliki nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,357, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan

barista di PPKD Jakarta Timur. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima.

Uji Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	21,697	4,318	—	5,025	0,000	—
Pelatihan Kerja (X1)	0,555	0,118	0,501	4,695	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	0,336	0,142	0,251	2,357	0,022	Signifikan

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel pelatihan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung 4,695, sehingga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista. Variabel motivasi juga memiliki nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,357, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Uji koefisien Determinasi Parsial

No.	Variabel	Beta	Zero Order	Perhitungan KD ($\beta \times$ Zero Order)	Kontribusi (KD)
1.	Pelatihan Kerja	0,501	0,618	$0,501 \times 0,618 = 0,309618$	30,96%
2.	Motivasi	0,251	0,486	$0,251 \times 0,486 = 0,121986$	12,20%
Total				0,431604	43,1604%

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 30,96% terhadap kompetensi peserta pelatihan, sedangkan motivasi memberikan kontribusi sebesar 12,20%. Total kontribusi kedua variabel tersebut sebesar 43,16%. Dengan demikian, pelatihan kerja memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan motivasi dalam menjelaskan kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	0,657	0,432	0,414	3,339
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,432 atau 43,2%. Artinya, pelatihan kerja dan motivasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur sebesar 43,2%, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	21,697	4,318	—	5,025	0,000
Pelatihan Kerja (X1)	0,555	0,118	0,501	4,695	0,000
Motivasi (X2)	0,336	0,142	0,251	2,357	0,022

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,697 + 0,555X_1 + 0,336X_2$. Pelatihan kerja memiliki koefisien sebesar 0,555 dan motivasi sebesar 0,336, yang berarti keduanya berpengaruh positif terhadap kompetensi peserta pelatihan barista. Nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,000 dan motivasi sebesar 0,022, keduanya lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

3.5. Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista di PPKD Jakarta Timur, dengan nilai t hitung 4,695 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi parsial sebesar 30,96% menunjukkan bahwa pelatihan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Faridah & Yoeliastuti, 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi peserta.

Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, dengan nilai t hitung 2,357 dan signifikansi 0,022 < 0,05. Kontribusi parsial sebesar 12,20% menunjukkan bahwa motivasi turut mendukung peningkatan kompetensi melalui keaktifan dan semangat peserta dalam mengikuti pelatihan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hidayat et al., 2025) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kompetensi peserta pelatihan.

Secara simultan, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, dengan nilai F hitung 24,292 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

Nilai R Square sebesar 0,432 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 43,2% variasi kompetensi, sedangkan 56,8% dipengaruhi faktor lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Handojo et al., 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 67 peserta pelatihan barista di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,555, nilai t sebesar 4,695, dan signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan cenderung diikuti peningkatan kompetensi peserta.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta pelatihan barista, dengan koefisien regresi sebesar 0,336, nilai t sebesar 2,357, dan signifikansi 0,022. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi peserta merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kompetensi yang dicapai selama pelatihan.
3. Pelatihan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F sebesar 24,292 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai R Square sebesar 0,432 berarti kedua variabel menjelaskan 43,2% variasi kompetensi, sedangkan 56,8% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model. Kontribusi relatif pelatihan kerja (30,96%) lebih besar daripada motivasi (12,20%).

4.2. Saran

Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut.

1. Bagi PPKD Jakarta Timur. Lembaga disarankan menjaga kualitas instruktur, fasilitas, dan kesempatan praktik serta meninjau kesesuaian materi dengan kebutuhan industri barista. Evaluasi berkala dan umpan balik kepada peserta dapat membantu memastikan pelatihan berjalan efektif dan mendukung peningkatan kompetensi.
2. Bagi peserta pelatihan. Peserta diharapkan menjaga motivasi belajar, aktif bertanya, berlatih secara konsisten, dan memanfaatkan umpan balik instruktur. Upaya tersebut dapat membantu peserta memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan barista.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian berikutnya dapat melibatkan sampel yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi berkaitan dengan kompetensi, seperti pengalaman kerja, kualitas instruktur, sarana praktik, disiplin,

atau lingkungan belajar. Karena penelitian ini menggunakan purposive sampling dan berfokus pada peserta pelatihan barista PPKD Jakarta Timur, generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.).
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2025). Pengaruh Pelatihan Metode E-Learning Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan : Studi Kasus Pada Pt Vidaskill Solution Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1051–1063. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1457>
- Fitri, R., Muhammad, Y., & Haslinah. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI* (Vol. 1, Issue 2020).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handojo, B., Astriawati, N., Wibowo, W., Sartini, S., & V R Ingesti, P. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Ism Code Dan Motivasi Belajar Taruna Terhadap Kompetensi Taruna Stimario. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(1), 65. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i1.322>
- Harahap, K. T., Hasibuan, S., & Pratikna, N. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. Uswatun Khasanah, M.Pd.I. (ed.); 1st ed.). TAHTA MEDIA GROUP.
- Hidayat, T., Widagdo, S., & Hidayah, T. (2025). Pengaruh Kedisiplinan, Minat, Motivasi, dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kompetensi Peserta Pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja Situbondo. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 592–598. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2044>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2>. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Liawati, Nandang, & Yuliawati, J. (2023). The Influence of Knowledge Management and Human Resource Training on the Competence of UMKM Juara Participants Win West Java at Dinas Koperasi Dan UKM of Karawang Regency in 2022. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8574–8589.
- Nainggolan Hermin, Zikriatul Ulya, Neny Kusumadewi, Dini Selasi, Rr Sri Handari Wahyuningsih, Roy Setiawan, Dewi Andriani, Ana Rusmardiana Srinti Permata, Abdullah, Wahidayanti, Devy Sofyanty, Nastiti Edi Utami, Baren Sipayung Hardiyanti Ridwan, & Hermin

- R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi* Penerbit Cv.Eureka Media Aksara (C. Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PI., CNFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP., C.CSR., C.RM., CQMS., CBSP. & Desain (eds.); 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah*.
- Rahadi, D., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV. Lentera Ilmu Madani.
- Robbins, & Judge. (2021). *Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.).
- Wulandari, A., & Kartini Aprianti. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 112–123.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2162>