

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Barista Di Coffe Shop Banyumas

Muhamad Rizki Harmawan^{1*}, Hengky Widhiandono², Akhmad Darmawan³, Totok Haryanto⁴

^{1,2,3,4} Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia.

Corresponding Email: hengkyw.ump.ac.id@gmail.com^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 12 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 20 Januari 2026; Diterima 25 Februari 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Harmawan, M. R., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Barista Di Coffe Shop Banyumas. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1758-1773. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6309>.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan efikasi diri terhadap kinerja barista pada kedai kopi di Banyumas. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh barista yang bekerja di berbagai kedai kopi di wilayah tersebut, yaitu sebanyak 114 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dengan teknik pengambilan sampel berupa metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista. yang menunjukkan bahwa keyakinan Barista terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja Barista. Namun demikian, motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Barista, sehingga motivasi kerja bukan merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja pada konteks penelitian ini. Secara simultan, pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Nilai adjusted R² sebesar 67,6% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu menjelaskan 67,6% variasi kinerja barista, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pelatihan; Efikasi Diri; Kinerja Barista.

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of training and self-efficacy on the performance of baristas in coffee shops in Banyumas. The study population consists of all 114 baristas working in various coffee shops in the area. The research instrument used was a questionnaire, and the sampling technique applied was a census method, meaning that the entire population served as respondents. The collected data were analyzed using Multiple Regression Analysis, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS Version 25. The results of the study indicate that training and self-efficacy have a positive and significant effect on barista performance, suggesting that baristas' confidence in their ability to carry out job tasks plays an important role in improving their performance. However, work motivation was not found to have a positive and significant effect on barista performance, indicating that work motivation is not a key determining factor in performance improvement within the context of this study. Simultaneously, training, self-efficacy, and work motivation were shown to have a significant effect on barista performance. The adjusted R² value of 67.6% indicates that these variables explain 67.6% of the variation in barista performance, while the remaining 32.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keyword: Motivation; Training; Self-Efficacy; Job Performance of Barista.

1. Pendahuluan

Pada era modern saat ini, bisnis coffee shop menjadi salah satu sektor usaha yang berkembang pesat di Indonesia. Menurut riset Toffin Indonesia, jumlah coffee shop meningkat tiga kali lipat dari tahun 2016 hingga 2019 dan diprediksi terus bertambah. Pertumbuhan ini didorong perubahan gaya hidup generasi muda yang suka berkegiatan di coffee shop (S. Fatmarani, 2022 dalam Hidayah *et al.*, 2024). Hal ini menjadikan bisnis coffee shop memiliki prospek bisnis baik dimasa mendatang karena didukung sumber daya mudah dan margin keuntungan yang relatif tinggi (Soelaiman & Liusca, 2022). Perkembangan tersebut juga terjadi di Kota Purwokerto Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Purwokerto terdapat banyak perguruan tinggi sehingga jumlah mahasiswa yang banyak. Di tahun 2015, terdapat sekitar 10 coffee shop, namun tahun 2020 meningkat tajam menjadi lebih dari 140 (Indra, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa bisnis coffee shop memiliki potensi pasar yang menjanjikan (Apriliani, 2020) serta dapat menyerap banyak tenaga kerja baru di sektor industri kreatif, khususnya generasi muda. Dalam bisnis coffee shop, profesi *Barista* memiliki peran utama karena seringnya berinteraksi langsung dengan pelanggan coffee. Tugas *Barista* tidak hanya meracik kopi dengan citarasa yang tepat, tetapi harus juga memiliki teknik komunikasi dan sikap ramah untuk menciptakan kepuasan pelanggan (Liu & Gui *et al.*, 2017 dalam Alvarizy & Deliana, 2021). Dengan demikian, kinerja *Barista* sangat menentukan loyalitas pelanggan dan bisnis coffee shop jangka panjang (Setyawan *et al.*, 2024). Dalam praktik industri jasa, khususnya *Coffe shop*, *Barista* umumnya tidak selalu dipekerjakan sebagai karyawan tetap, melainkan banyak yang berada dalam skema kerja kontrak atau hubungan kerja tidak tetap yang ditandai dengan ketidakpastian jam kerja, pendapatan, dan jaminan sosial, sehingga dapat dikategorikan sebagai bentuk *precarious employment* (Bhuwono, C. S. 2024). Menurut Mangkuprawira (2017), kinerja pegawai terdiri dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugasnya. Artinya, kinerja tidak hanya berasal dari kemampuan teknis, tetapi juga terdapat faktor psikologis seperti motivasi kerja, pelatihan, dan efikasi diri. Ketiga faktor ini krusial dalam menentukan seberapa baik seorang *Barista* menjalankan pekerjaannya.

Meskipun profesi *Barista* semakin banyak diminati dan terus meningkat, namun kenyataannya di lapangan, menurut pemilik *Coffe shop*, sebagian besar kemampuan *Barista* wilayah Purwokerto kurang cakap dalam bekerja (Apriliani, 2020). Tugas teknis *Barista* yang sangat utama yaitu mereka harus menguasai teknik penyeduhan, mengenali karakter kopi, serta mampu memberikan edukasi kepada pelanggan mengenai produk kopi yang disajikan (Rais *et al.*, 2024); (Lestari, 2023). Menurut salah satu pemilik coffee shop di Banyumas, motivasi kerja *Barista* masih tergolong rendah. Hal ini bisa diakibatkan dari gaji yang tidak sebanding dengan jam kerja profesi *Barista* yang tidak tetap. Kondisi ini mengakibatkan kinerja *Barista* tidak baik dan semangat kerja turun serta gagal mencapai target kerja yang diharapkan (Imarchama, 2022). Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan yang memadai, serta tingkat efikasi diri yang belum optimal dalam pelaksanaan tugas (Widyawati *et al.*, 2025). Padahal, *Barista* memiliki peran strategis karena berinteraksi secara langsung dengan pelanggan dan bertanggung jawab terhadap mutu produk serta kualitas pelayanan, sehingga kinerja *Barista* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang meningkatkan semangat bekerja dengan optimal dan mencapai target pekerjaan (Suswati, 2022); (Suprpto *et al.*, 2019 dalam MUSTOFA, 2024). Motivasi tinggi mendorong individu untuk berusaha keras, tekun, dan berprestasi (Hustia, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja sangat diperlukan *Barista* untuk memberikan terciptanya kinerja baik. Beberapa penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Caissar *et al.*, 2022); (Ponco *et al.*, 2021). Meski demikian, terdapat penelitian Efendi & Hardiyanto, (2021) yang menyimpulkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan masih terdapat empirikal gap, sehingga masih perlu dilakukan penelitian kembali. Di luar aspek motivasi kerja, pelatihan kemampuan *Barista* juga menjadi aspek penting yang perlu diteliti karena memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja *Barista*. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan *Barista* perlu dikembangkan bagi *Barista* di Purwokerto agar mampu menjaga kualitas layanan coffee shop yang terus bersaing ketat (Putera *et al.*, 2023). Rendahnya keahlian *Barista* mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan serta

RESEARCH ARTICLE

menurunkan loyalitas pelanggan. Dengan demikian, pelatihan keahlian *Barista* menjadi hal utama bagi coffee shop di Purwokerto. Sejalan dengan hal tersebut, selain motivasi kerja, pelatihan juga menjadi faktor strategis dalam upaya meningkatkan kinerja *Barista*. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja individu agar mampu bekerja secara lebih profesional (Pambudi *et al.*, 2023); (Sinaga & Prasetyo, 2020). Melalui pelatihan baik, *Barista* dapat meningkatkan keterampilan teknis seperti: penyeduhan kopi, memahami standar pelayanan pelanggan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pambudi *et al.*, (2023); Fangiziah *et al.*, (2023); Bima Senatadin & Mahanani, (2024), namun terdapat pula hasil berbeda dari Rahmawan & Adiwati, (2021) yang menyimpulkan pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, masih terdapat empirical gap, sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan.

Terlepas dari unsur motivasi kerja dan pelatihan, masih terdapat satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja yaitu: efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam melihat kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Bandura dalam Amini & Widi, (2024). Efikasi diri tinggi seseorang akan menjadikan seseorang lebih tekun, percaya diri, dan mampu mengatasi hambatan bekerja R. Tanjung *et al.*, (2020); Wijaya & Hidayah, (2024). Dalam profesi *Barista*, efikasi diri penting sebab sangat menentukan kualitas pelayanan pelanggan. Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Meria & Tamzil, (2021); Pratomo, (2022); Sulastri & Uriawan, (2020), meskipun demikian terdapat penelitian Grace *et al.*, (2024) menyimpulkan efikasi diri berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, masih terdapat empirical gap, sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengembangkan penelitian Bistain & Nurjanah, (2022) Walaupun penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tidak secara langsung menyarankan penggunaan variabel efikasi diri, nilai koefisien determinasi yang belum sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja karyawan mengindikasikan adanya faktor lain yang belum diteliti. Dengan demikian, efikasi diri layak dipertimbangkan sebagai variabel tambahan dalam penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan variabel efikasi diri untuk memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *Barista* di coffee shop Banyumas. Efikasi diri merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja *Barista* Az-Zahra *et al.*, (2024). Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan baik serta menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Kepercayaan diri ini mendorong *Barista* untuk bekerja lebih tekun, berinisiatif, dan berusaha mencapai hasil terbaik. Selain itu, efikasi diri yang kuat juga membantu individu dalam menguasai keterampilan kerja, mengambil keputusan yang tepat, serta mempertahankan sikap positif di tempat kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja

Kinerja merupakan performa individu yang tercermin dari prestasi dalam aspek fisik, teknik, taktik, dan mental (Setiyaningrum *et al.*, 2024). Bagi *Barista*, kinerja mencerminkan kemampuan dalam mencapai tujuan pribadi maupun keberhasilan coffee shop tempatnya bekerja. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Mulyani & Permadi, (2023), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugasnya. Pandangan ini sejalan dengan Yusman *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kinerja menunjukkan hasil kerja seseorang berdasarkan tanggung jawabnya. Tujuan dari kinerja menurut Lina, (2020) untuk menilai efektivitas seseorang dalam mencapai target yang telah ditetapkan, baik dalam meningkatkan produktivitas individu maupun keberhasilan organisasi. Menurut Hina *et al.*, (2024) Kinerja juga memiliki peran penting sebagai dasar evaluasi kerja, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kualitas pelayanan. Dalam konteks *Barista*, kinerja yang baik berkontribusi langsung terhadap kepuasan pelanggan serta citra positif bagi coffee shop.

RESEARCH ARTICLE

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *Barista* menurut Salsabila, (2022) terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan teknis, motivasi kerja, efikasi diri, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup pelatihan yang diterima, dukungan manajemen, kondisi lingkungan kerja, serta kompensasi atau gaji yang diperoleh. Kedua faktor ini saling berpengaruh dalam membentuk performa kerja yang optimal. Menurut teori Chriti (2010) dalam Akbar *et al.*, (2022), melalui teori kinerja berbasis indikator perilaku dan hasil kerja (performance-based theory, terdapat empat indikator utama kinerja yang baik, yaitu ketepatan waktu, kejelasan deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas hasil kerja. Kemampuan untuk memenuhi pesanan dengan tepat, pelayanan yang cepat, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan pelanggan adalah beberapa cara *Barista* dapat menunjukkan indikator tersebut. Kerja sama tim dan mematuhi aturan juga penting untuk menjaga kualitas kinerja.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Tanpa motivasi, seseorang akan kehilangan semangat dan etos kerja menurun (Suswati, 2022). Motivasi menjadi dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu (Haeruddin *et al.*, 2021). Semakin tinggi motivasi seseorang, semakin besar pula keinginan dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut McClelland dalam Satria, (2021), motivasi muncul dari tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi. Maslow dalam Fatimah *et al.*, (2022) menambahkan bahwa motivasi manusia berkembang melalui lima tingkatan kebutuhan mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Sementara itu, Herzberg dalam Potu *et al.*, (2021) membedakan motivasi menjadi intrinsik yang berasal dari dalam diri dan ekstrinsik yang dipengaruhi faktor luar seperti gaji, penghargaan, dan promosi. Ketiga teori tersebut menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dapat mendorong seseorang meningkatkan kinerjanya. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Caissar *et al.*, (2022), Ponco *et al.*, (2021), dan Hustia, (2020) berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *Barista*, karena semakin tinggi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki individu, maka semakin besar dorongan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dalam konteks *Barista*, motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan hasil kerja (Melowdies & FoEh, 2024). *Barista* yang memiliki motivasi tinggi dapat mengatasi tekanan kerja dan menjaga standar pelayanan yang ramah dan profesional. Mereka akan bekerja dengan penuh semangat, cepat, dan disiplin untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dapat menjadi strategi utama untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan *Coffe shop*. H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Pelatihan

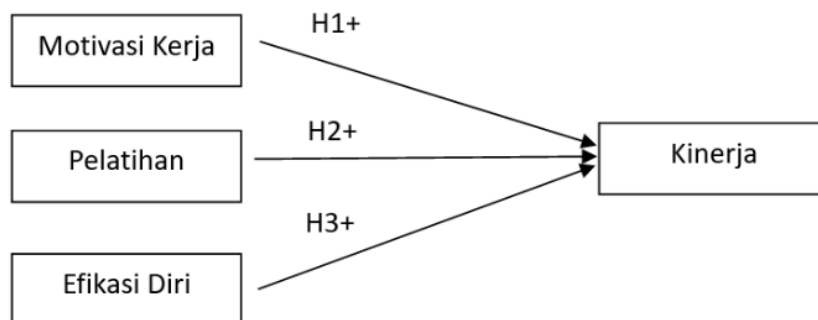
Pelatihan adalah proses teratur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Menurut Sinaga & Prasetyo, (2020), pelatihan membantu seseorang memperoleh kemampuan baru yang mendukung peningkatan kinerja. Mathis (2002) dalam Wardhana & Muslichah, (2021) menegaskan bahwa pelatihan harus dirancang agar sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga keterampilan yang diperoleh relevan dengan kebutuhan kerja. Pelatihan yang terarah dan sesuai kebutuhan akan berdampak langsung pada efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan profesional karyawan dalam bidangnya. Sementara itu, Dessler (2005) dalam Syarqi & Widiyana, (2024) menjelaskan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada kualitas instruktur, kesesuaian peserta, metode yang digunakan, materi yang diberikan, dan kejelasan tujuan pelatihan. Kelima unsur tersebut menjadi tolok ukur keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja individu. Pelatihan yang dirancang dengan memperhatikan aspek tersebut akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan berdaya saing (Putri *et al.*, 2025).

RESEARCH ARTICLE

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Wardhana & Muslichah, (2021), Pambudi *et al.*, (2023), Fangiziah *et al.*, (2023), Bima Senatadin & Mahanani, (2024) membuktikan bahwa pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan kerja mampu meningkatkan keterampilan, rasa tanggung jawab, serta semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan yang dirancang secara tepat dapat memperkuat motivasi kerja dan mendorong peningkatan capaian kinerja. Sejalan dengan temuan tersebut, pelatihan berperan sebagai faktor strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan diterima secara ilmiah. Dalam industri coffee shop, pelatihan menjadi strategi penting untuk menjaga kualitas layanan dan cita rasa produk. *Barista* yang rutin mengikuti pelatihan akan lebih terampil dalam teknik penyeduhan, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan alat kerja. Pelatihan juga membantu *Barista* menyesuaikan diri dengan tren kopi dan teknologi baru yang terus berkembang. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, coffee shop dapat mempertahankan standar mutu, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat daya saing bisnis di pasar (Sinambela *et al.*, 2021). Dengan demikian, pelatihan dapat dianggap sebagai investasi strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha. H2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Efikasi Diri

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menangani situasi dan menyelesaikan tugas yang dihadapi (Bandura *et al.*, 1999 dalam Bima Senatadin & Mahanani, 2024). Keyakinan ini membuat individu mampu mengontrol emosi, berpikir positif, dan tetap fokus saat menghadapi tekanan kerja. Bagi *Barista*, efikasi diri penting agar mereka dapat memberikan pelayanan terbaik, terutama ketika harus bekerja cepat dan akurat. Menurut Thahir *et al.* (2022) dalam Rachmawati *et al.*, (2024), efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. *Barista* yang memiliki keyakinan pada kemampuan mereka akan lebih semangat dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Hal ini berdampak positif pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan di coffee shop. Bandura (1997) dalam Trilia & Sari, (2020) menjelaskan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Semakin sering seseorang menghadapi tantangan, semakin kuat pula keyakinannya dalam menyelesaikan tugas. Efikasi diri juga dapat berkembang melalui pelatihan, dukungan lingkungan kerja, dan umpan balik positif. Ketika *Barista* mendapatkan pelatihan yang tepat dan penghargaan atas kinerjanya, rasa percaya diri mereka meningkat. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu mereka bekerja lebih efektif dan produktif (Sitanggang, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja *Barista* Meria & Tamzil, (2021), Pratomo, (2022), Sulastri & Uriawan, (2020). *Barista* dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki motivasi, ketekunan, dan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri perlu menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri coffee shop. H3: Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan efikasi diri terhadap kinerja barista pada coffee shop di wilayah Banyumas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja barista. Populasi penelitian ini mencakup seluruh barista yang bekerja di berbagai coffee shop di Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling, sehingga setiap barista memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Dari total populasi 154 barista, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 114 barista aktif sebagai responden. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur motivasi kerja, pelatihan, efikasi diri, dan kinerja barista. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki tingkat ketepatan dan keandalan yang memadai.

Secara operasional, kinerja barista diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang tercermin melalui performa kerja fisik, teknis, taktis, dan mental. Kinerja tersebut menunjukkan sejauh mana barista mampu mengembangkan kemampuan kerjanya untuk mendukung pencapaian tujuan pribadi maupun tujuan coffee shop tempatnya bekerja. Mengacu pada teori Christy (2010) dalam Akbar *et al.* (2022), kinerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kejelasan pelaksanaan tugas sesuai deskripsi pekerjaan, kuantitas hasil kerja, dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks pekerjaan barista, kinerja tercermin dari kemampuan menyajikan pesanan sesuai permintaan pelanggan, kecepatan pelayanan, kualitas interaksi dengan pelanggan, kemampuan memahami kebutuhan pelanggan, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kedisiplinan dalam menaati aturan dan prosedur kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal yang memengaruhi kemauan dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja, karena tanpa dorongan kerja yang memadai, individu cenderung mengalami penurunan semangat dan etos kerja (Suswati, 2022). Dalam penelitian ini, motivasi kerja mengacu pada Teori Kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi, yang selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga dipahami berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow sebagaimana dijelaskan oleh Hidayah *et al.* (2024), yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Pelatihan dalam penelitian ini dipahami sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja individu agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Mengacu pada Dessler (2005) dalam Syarqi dan Widiana (2024), efektivitas pelatihan dievaluasi melalui beberapa dimensi utama, yaitu kualitas instruktur yang meliputi kompetensi, kemampuan memotivasi peserta, dan pemberian umpan balik; karakteristik peserta pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan tertentu; metode pelatihan yang relevan dengan jenis kegiatan, materi, dan kemampuan peserta; materi pelatihan yang disusun berdasarkan tujuan pengembangan sumber daya manusia; serta kejelasan tujuan pelatihan yang mencakup sasaran, rencana tindak lanjut, dan hasil yang diharapkan. Sementara itu, efikasi diri merujuk pada Teori Kognitif Sosial yang memaknai efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan situasi dan menyelesaikan tugas, sehingga memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja. Menurut Bandura (1997) dan Bandura *et al.* (1999) dalam Bima Senatadin dan Mahanani (2024), efikasi diri dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel *Barista* yang sudah melakukan pelatihan dan bersertifikat oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM kab. Banyumas sebanyak 154 *Barista*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan lewat aplikasi WhatsApp dan mendatangi responden secara langsung. Dari total 154 *Barista*, sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, Setiawan, (2025) sehingga diperoleh 114 *Barista* aktif sebagai responden penelitian., karakteristik mereka disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Variable	Kategori	Frequency	Presentase
Jenis Kelamin	Laki	65	57%
	Perempuan	49	43%
Usia	18 – 25 Th	37	32,5%
	26 – 35 Th	71	62,3%
	36 – 50 Th	6	5,3%
Status Perkawinan	Sudah Menikah	47	41,2%
	Belum Menikah	67	58,8%
Pendidikan Terakhir	Sd	47	41,2%
	Smp	66	57,9%
	S1	1	,9%
Status Kerja	Pekerja tetap	50	43,9%
	Pekerja Tidak tetap	65	56,1%

Berdasarkan Tabel 1 yang menyajikan deskripsi responden, diketahui bahwa jumlah total responden dalam penelitian ini adalah 114 orang. Dari jumlah tersebut, terdapat 65 responden berjenis kelamin laki-laki dan 49 responden berjenis kelamin perempuan. Jika dilihat dari rentang usia, sebanyak 37 responden berusia 18–25 tahun, 71 responden berusia 26–35 tahun, dan 6 responden berusia 36–50 tahun. Berdasarkan status pernikahan, terdapat 47 responden yang sudah menikah dan 67 responden yang belum menikah. Selain itu, 50 orang merupakan pegawai tetap, sedangkan 64 orang berstatus pegawai tidak tetap. Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 66 orang, diikuti oleh 47 orang berpendidikan SD, dan hanya 1 responden yang berpendidikan S1. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas *Barista* di coffee shop wilayah Banyumas adalah laki-laki, berstatus pegawai tidak tetap, dan memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMP. Dengan demikian, profil responden ini memberikan gambaran umum tentang karakteristik tenaga kerja yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Validitas

Uji Hipotesis dan Analisis Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Pengukuran uji ini menggunakan SPSS versi 25 dengan jumlah responden sebanyak 114 *Barista* yang bekerja di *Coffe shop* Banyumas sehingga dapat mengukur apakah penelitian ini sudah valid atau belum valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada uji dua arah dengan derajat kebebasan $(df) = n - 2$. Kriteria penentuannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka instrumen atau variabel tersebut dianggap valid. Sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Uji Validitas

Variable	Variable	r	r table	Description	Variable	Variable	r	r table	Description
		hitung					hitung		
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,589	0,1840	Valid	Efikasi Diri (X3)	X3.1	0,776	0,1840	Valid
	X1.2	0,448	0,1840	Valid		X3.2	0,643	0,1840	Valid
	X1.3	0,460	0,1840	Valid		X3.3	0,643	0,1840	Valid
	X1.4	0,432	0,1840	Valid		X3.4	0,620	0,1840	Valid
	X1.5	0,558	0,1840	Valid		X3.5	0,684	0,1840	Valid
	X1.6	0,509	0,1840	Valid	Kinerja (Y)	Y1	0,613	0,1840	Valid
	X1.7	0,540	0,1840	Valid		Y2	0,653	0,1840	Valid
	X1.8	0,535	0,1840	Valid		Y3	0,611	0,1840	Valid
	X1.9	0,569	0,1840	Valid		Y4	0,526	0,1840	Valid
	X1.10	0,590	0,1840	Valid		Y5	0,535	0,1840	Valid
X1.11	0,570	0,1840	Valid	Y6		0,505	0,1840	Valid	
Pelatihan (X2)	X2.1	0,625	0,1840	Valid		Y7	0,548	0,1840	Valid
	X2.2	0,531	0,1840	Valid	Y8	0,538	0,1840	Valid	
	X2.3	0,632	0,1840	Valid	Y9	0,512	0,1840	Valid	
	X2.4	0,523	0,1840	Valid					
	X2.5	0,474	0,1840	Valid					
	X2.6	0,478	0,1840	Valid					
	X2.7	0,636	0,1840	Valid					

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang signifikan pada taraf 0,01. Variabel Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Efikasi Diri masing-masing berhubungan positif dengan Kinerja dengan nilai korelasi berturut-turut 0,577, 0,791, dan 0,824. Ini berarti semakin tinggi nilai ketiga variabel tersebut, maka nilai TOTALY juga cenderung meningkat. Selain itu, ketiga variabel bebas juga saling berhubungan positif satu sama lain, meskipun dengan tingkat hubungan yang berbeda-beda.

4.1.3 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena memiliki kualitas yang baik. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan. Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap setiap butir atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variable	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,737
Pelatihan (X2)	0,625
Efikasi Diri (X3)	0,694
Kinerja (Y)	0,722

Berdasarkan tabel 3 data dikatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar dari pada 0,60 (Ghozali, 2018), pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,737, Pelatihan sebesar 0,625, Efikasi Diri sebesar 0,694, kinerja sebesar 0,722 yang artinya secara keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

RESEARCH ARTICLE

4.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi, data variabel residual atau gangguan berdistribusi secara normal. Menurut Ghozali, (2018), uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual
		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45636665
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.052
Test Statistic		.083

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai signifikansi 0,053 > 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi kerja (TotalX1) adalah 1.554, nilai VIF variabel pelatihan (TotalX2) adalah 1.659, da nilai VIF variabel efikasi diri (TotalX3) adalah 1.147. Hal Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.876	2.392		2.874	.005		
	Motivasi	-.013	.059	-.015	-.224	.823	.644	1.554
	Pelatihan	.728	.081	.622	9.016	.000	.603	1.659
	EfikasiDiri	.486	.073	.379	6.614	.000	.872	1.147

Jika dilihat dari nilai tolerance, nilai tolerance variabel motivasi kerja (TotalX1) 0.644, nilai tolerance variabel pelatihan (TotalX2) 0.603, dan nilai tolerance variabel efikasi diri (TotalX3) 0.872. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

4.1.6 Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan Test For Linierity dengan taraf signifikan sebesar 0,5. Sehingga pada hubungan antar variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Akan tetapi, jika sebaliknya, maka hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak linier (Ghozali, 2018). Pengujian data yang dijelaskan di atas bahwa fhitung memiliki nilai 1,155 dengan tingkat signifikansi 0,410 > 0,05, maka model pada regresi memiliki hubungan yang

RESEARCH ARTICLE

linier antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja *Barista* (Y). Fhitung memiliki nilai 0,582 dengan tingkat signifikansi $0,931 < 0,05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja *Barista* (Y). Fhitung 0,544 dengan tingkat signifikansi $0,963 > 0,05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel Efikasi Diri (X3) terhadap variabel Kinerja *Barista* (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Pelatihan (X2), dan variabel Efikasi Diri (X3) memiliki hubungan linier terhadap variabel Kinerja *Barista* (Y).

4.1.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varian residual yang konstan atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka model terindikasi mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
1	(Constant)	-.199	.786		-.253	.801
	X1	4.828	44.004	.015	.110	.913
	X2	46.015	31.868	.203	1.444	.152
	X3	-3.568	12.328	-.032	-.289	.773

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 (0,913), X2 (0,152), dan X3 (0,773) semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X₁), Pelatihan (X₂), dan Efikasi Diri Kerja (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja *Barista* (Y) pada *Coffe shop* di Banyumas.

Tabel 7. Uji T dan Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.876	2.392		2.874	.005
	Motivasi	-.013	.059	-.015	-.224	.823
	Pelatihan	.728	.081	.622	9.016	.000
	EfikasiDiri	.486	.073	.379	6.614	.000

Uji t dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh setiap variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan ditentukan oleh nilai signifikansi (Sig.), di mana nilai Sig. $< 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh signifikan, sedangkan nilai Sig. $\geq 0,05$ menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -0,224 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,823 ($> 0,05$), sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan

RESEARCH ARTICLE

terhadap kinerja Barista. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja Barista secara nyata. Sementara itu, variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,016 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Barista, yang berarti semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja Barista akan semakin meningkat. Selanjutnya, variabel efikasi diri (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 6,614 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Barista. Menurut (Ghozali, 2018) uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), di mana nilai Sig. < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan, sedangkan nilai Sig. ≥ 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Hasil pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 79,468 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan efikasi diri secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Barista di coffee shop wilayah Banyumas.

4.1.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali, (2018), uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R², semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Pada regresi berganda, Adjusted R² lebih tepat digunakan karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model.

Tabel 8. Uji T dan Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.676	1.94485

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y sebesar 0,676 atau 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan efikasi diri memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi belum tentu memiliki produktivitas, kreativitas, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan angka absensi, serta mendorong tingginya turnover karyawan (Caissar *et al.*, 2022). Di sisi lain, terdapat berbagai faktor lain yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, salah satunya adalah penerapan disiplin kerja. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan para pegawainya, karena disiplin mampu menjaga ketertiban dan keteraturan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Efendi dan Hardiyanto (2021), Widjaja dan Ginanjar (2022), serta Riski Ulan Sari dan Rd. Roro Anggraini Soemadi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini bagi manajemen coffee shop menunjukkan perlunya penerapan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya pada posisi barista. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui sistem penghargaan dan insentif yang adil, penyediaan peluang pengembangan karier, serta pembentukan lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung. Langkah-langkah tersebut diharapkan tidak hanya mendorong peningkatan motivasi dan kinerja barista, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta penguatan

RESEARCH ARTICLE

reputasi dan daya saing coffee shop dalam industri yang semakin kompetitif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Bima Senatadin dan Mahanani (2024), Fangziah *et al.* (2023), serta Pambudi *et al.* (2023). Pelatihan merupakan proses yang memungkinkan individu mencapai kemampuan tertentu guna membantu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan berkaitan erat dengan tujuan organisasi dan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan metode pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisasi, di mana pekerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja individu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan efikasi diri individu dalam menjalankan tugasnya. Implikasi hasil penelitian ini bagi manajemen coffee shop menegaskan pentingnya penyelenggaraan program pelatihan yang terencana dan berkesinambungan bagi barista. Melalui pelatihan yang tepat sasaran, barista dapat mengembangkan kemampuan teknis seperti keterampilan meracik dan menyajikan kopi, pemahaman terhadap karakteristik biji kopi, serta peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan. Di samping itu, pelatihan juga berperan dalam memperkuat kemampuan nonteknis seperti komunikasi interpersonal, kolaborasi tim, dan pengelolaan waktu kerja. Pelaksanaan pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif terhadap mutu produk dan pelayanan, tingkat kepuasan pelanggan, serta citra dan daya saing coffee shop di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Seseorang dikatakan memiliki efikasi diri yang tinggi ketika menunjukkan sikap optimis, suasana hati yang positif, mampu memproses informasi secara lebih efisien, serta memandang kegagalan bukan sebagai kerugian, melainkan sebagai dorongan untuk berusaha lebih baik. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung memiliki sikap pesimis, suasana hati negatif, lebih mudah marah, merasa kalah, dan memperbesar kesalahan yang terjadi (Mufidah *et al.*, 2022). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Meria dan Tamzil (2021), Pratomo (2022), serta Sulastri dan Uriawan (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi temuan ini bagi manajemen coffee shop adalah pentingnya membangun dan memperkuat efikasi diri barista melalui berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen dapat memberikan dukungan berupa pelatihan pengembangan diri, pemberian umpan balik positif, serta kesempatan bagi barista untuk menunjukkan kemampuan dan kreativitasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang suportif, terbuka terhadap komunikasi, dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian individu juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja barista. Dengan meningkatnya efikasi diri, barista akan lebih percaya diri dalam menghadapi pelanggan, lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Pada akhirnya, kondisi tersebut akan berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi coffee shop.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista; sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sementara itu, pelatihan dan efikasi diri terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista yang bekerja di kedai kopi di Banyumas. Keterbatasan penelitian ini terletak pada variabel penelitian yang masih terbatas, yaitu hanya mencakup motivasi, pelatihan, dan efikasi diri, serta objek penelitian yang hanya berfokus pada kedai kopi di Kabupaten Banyumas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, serta memperluas wilayah penelitian, misalnya ke tingkat Provinsi Jawa Tengah, guna memperoleh temuan yang lebih komprehensif.

RESEARCH ARTICLE

6. Referensi

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854>.
- Alvarizy, A., & Deliana, Y. (2021). Kompetensi barista dalam menyampaikan experiential marketing di coffee shop di Kota Bandung. *Mimbar Agribisnis*, 7(2), 1338–1348.
- Amini, S., & Widi, D. A. P. (2024). Efikasi diri dan dukungan sosial teman sebaya dengan work life balance mahasiswa pekerja. *Soul: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 16(1), 82–90.
- Apriliani, W. (2020). *Strategi pengembangan ekonomi kreatif melalui analisis SOAR (Studi kasus pada Cafe Praketa Kopi Purwakerto)* [Skripsi sarjana, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto]. Repository UIN Saizu.
- Article, O., Work, P., Sector, H., Worker, C., Suryo, C., Program, M. S., Indonesia, U., Prof, G., Ji, W. P., Raya, S., Pusat, J., Work, P., Industry, H., Experience, L., Introduction, O., Industry, H., & Places, R. (2024). Keywords: Precarious work, hospitality industry, life experience & perception, barista & owner introduction, 1–15.
- Az-Zahra, D., Saragih, S., & Rini, R. A. P. (2024). Resiliensi mahasiswa ditinjau dari efikasi diri dan dukungan sosial pada kegiatan program magang MSIB. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 18(1), 13–24.
- Bima Senatadin, M. A., & Mahanani, E. (2024). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 204–210. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3349>.
- Bistain, A. G., & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan resto dan café Hoombang. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1), 1–17.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>.
- Elisabeth, Y. M., Fatimah, Darna, & Abdillah. (2022). Implementasi tingkat kebutuhan manusia menurut teori Maslow pada pekerja perbankan syariah dan pengaruhnya terhadap employee engagement. *Ekonomi & Bisnis*, 21(1), 79–87. <https://doi.org/10.32722/eb.v21i1.4572>.
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Halaman 144–154 volume 1 nomor 3 tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Catatan: penerbit belum dicantumkan.

RESEARCH ARTICLE

- Grace, G., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Metaverse Adpertisi*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i2.556>.
- Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh faktor motivasi internal dan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan: Sebuah studi kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1).
- Hidayah, N., Supira, W., Fauziah, E., Ramadhita, N., Rifki, M., & Huda, M. (2024). Analisis perbandingan customer experience dan harga pada coffee shop “Kopi Kenangan,” “Janji Jiwa,” dan “Starbucks” di Cikarang. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 255–267.
- Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran evaluasi kinerja dalam organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 106–117.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Imarchama, A. (2022). *Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan coffee shop di Surakarta)* [Skripsi sarjana]. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/98995/10/NP%20Annieza%20%28MNJ%29.pdf>
- Lestari, A. D. (2023). Keterampilan komunikasi barista: Analisis pada “NgopiCirebon.” *Jurnal Signal*, 11(2), 298–304.
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
- Melowdies, J. D., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh motivasi, mutasi, dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Forum Ilmiah*, 18, 279.
- Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., & Farid, D. A. M. F. (2022). Urgensi efikasi diri: Tinjauan teori Bandura. Dalam *Penguatan pelayanan bimbingan dan konseling dalam kurikulum merdeka* (hlm. 30–35).
- Muliyani, S. E., & Permadi, A. G. (2023). Pengaruh reward terhadap peningkatan kinerja atlet selama kegiatan training centre. *Journal Transformation of Mandalika*, 4(2), 154–159.
- Mustofa, A. (2024). *Pengaruh work life balance, pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja (Studi kasus profesi barista di Kota Madiun)* [Skripsi sarjana, Universitas PGRI Madiun]. <https://eprint.unipma.ac.id/2202/3/BAB%201%20SKRIPSI%20ABIB.pdf>
- Pambudi, A. Y., Syafi'i, I., Kartikasari, D. W., Yarkhasy, A., Bulqiyah, H., Prayogo, L. M., Widodo, M., Apriono, D., Sukisno, Syahrial, M. F., Supriatna, U., & Zaki, A. (2023). Pelatihan pemanfaatan teknologi AI dalam pembuatan PTK bagi guru SDN Karangasem Kecamatan Jenu. *Seminar Nasional Paedagoria*, 3, 1–8.

RESEARCH ARTICLE

- Ponco, Karyaningsih, D., Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>.
- Putera, A. S., Fernandes, R., Fahmi, K., Adriyani, A., Vidiadari, I. S., Triyandra, A. C., Amran, S. O., Hendra, M. D., Evelynd, E., & Saputra, R. A. V. W. (2023). Pemberdayaan UMKM coffee shop melalui pendampingan pengembangan kelas pelatihan kopi profesional. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2), 212–221. <https://doi.org/10.24036/abdi.v5i2.444>.
- Putri, N. L. A., Alifiyah, U., Anisaah, S., Ismail, F. S., Putri, C. F. K., & Anwar, M. K. (2025). Penguatan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan daya saing sumber daya manusia (SDM) yang unggul. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(4).
- Rachmawati, T. N., Prayekti, P., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada BLPT Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(2), 451–461. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1172>.
- Rahmawan, R. R., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 791. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2584>.
- Rais, S., Pratama, T., Sipayung, N. O., & Saputra, A. (2024). Pelatihan barista untuk siswa-siswi di SMK Al-Azhar Batam. *Jurnal Keker Wisata*, 2(2), 261–271.
- Riski Ulan Sari, & Soemadi, R. R. A. (2024). The effect of job training and career development on employee performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(6), 2199–2208. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i6.362>.
- Salsabila, G. S. L. (2022). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagian barista dan kitchen pada Office Coffee Banjarmasin* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Kalimantan]. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/12292/1/Artikel%20Skripsi%20Liyani%201.pdf>
- Satria, B. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.25>.
- Setiawan, F. D. (2025). Customer citizenship behavior dan dampaknya terhadap word of mouth dengan kepuasan pelanggan sebagai variabel moderasi studi kasus pada UMKM Manika Kaltim. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 1509–1524.
- Setyaningrum, A., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 18(1), 81–95.

RESEARCH ARTICLE

- Setyawan, D. F., Wijayanti, S. I. Q. N., & Ikom, M. (2024). Analisis strategi komunikasi barista coffeeshop Samata dalam menciptakan pelayanan pelanggan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(1).
- Sinaga, C. P., & Prasetyo, I. J. (2020). Komunikasi interpersonal antara pelatih dengan murid beladiri Jujitsu Indonesia di Dojo Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 4(1).
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Soelaiman, L., & Liusca, C. (2022). Penyusunan rencana bisnis sebagai langkah pengembangan usaha coffee shop. *Madani: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 8(2), 45–55. <https://doi.org/10.53834/mdn.v8i2.4883>.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>.
- Syarqi, H. M., & Widiana, H. S. (2024). Peran self-efficacy dan work motivation terhadap learning agility CPNS Provinsi NTB. *Journal of Psychological Science and Profession*, 8(2), 155–167. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v8i2.54944>.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391.
- Trilia, T., & Sari, D. R. P. (2020). Pendidikan kesehatan tentang kebutuhan dasar Abraham Maslow di SMA YP Mantra Banyuasin. *Khidmah*, 2(2), 102–108. <https://doi.org/10.52523/khidmah.v2i2.311>.
- Wardhana, S. D., & Muslichah, M. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan pembelajaran sebagai variabel mediasi. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4926>.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Widyawati, S. R., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. L. S. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kisah Coffee Shop Sanur, Bali. *EMAS*, 6(10), 2478–2493.
- Wijaya, F., & Hidayah, N. (2024). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, efikasi diri kewirausahaan, dan lingkungan keluarga terhadap niat berwirausaha. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 29–37. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28562>.
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi, S. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97–107.