

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta

Gilang Rakata¹, Arief Subyantoro², Ambar Pujiharjanto³
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Yogyakarta¹²³

E-mail : gilangrakataa@gmail.com

ABSTRAK

Peranan SDM dalam bisnis kafe dapat meliputi pengendalian bisnis, pelayanan, kelezatan menu makanan dan minuman sampai pada desain keunikan kafe. Sumber daya manusia sebagai sumber daya penting, karena seseorang dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (kafe). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi di kedai kopi “barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta.

Rancangan penelitian ini kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah 71 karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Berdasarkan teknik sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Dewasa ini pertumbuhan bisnis kafe di Yogyakarta mengalami peningkatan cukup pesat. Setiap tahunnya ada kafe baru yang mempunyai konsep yang berbeda dan mendorong semakin ketatnya tingkat persaingan dalam bisnis kafe. Oleh karena itu para pelaku bisnis kafe perlu terus melakukan inovasi terhadap usahanya agar dapat menambah pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan setianya. Umumnya kafe yang menjadi favorit atau banyak pelanggan disebabkan karena keunikan menu makanan atau minuman yang disajikan, suasana kafe nyaman, serta pelayanan yang ramah dengan ciri khas setiap kafe. Kafe merupakan suatu tempat yang mengutamakan penjualan sejenis kue dan makanan ringan lainnya dan minuman seperti teh, kopi, jus dengan pilihan yang terbatas Marsum (2010). Agar mampu menjadi kafe yang favorit tentu membutuhkan pengelolaan sebagai sumber daya manusia yang tepat.

Peranan SDM dalam bisnis kafe dapat meliputi pengendalian bisnis, pelayanan, kelezatan menu makanan dan minuman sampai pada desain keunikan kafe. Sumber daya manusia sebagai sumber daya penting, karena seseorang dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (kafe) (Handoko, 2014). Sumber daya manusia juga berkontribusi besar dalam tujuan perusahaan melalui kinerja barista. Karena itu kinerja barista perlu mendapat perhatian khusus agar selalu meningkat.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan

kompetitif personalia yang dimilikinya. Penelitian Stevens dan Campion (1994) menunjukkan bahwa dalam analisis kinerja diperlukan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang barista yaitu *knowledge*, *skill*, dan *ability* (KSA).

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada barista kedai kopi Barista di daerah Condong Catur Yogyakarta. Untuk di Yogyakarta khususnya daerah condong catur, kedai kopi merupakan tempat yang sangat sering dikunjungi oleh mahasiswa. Bagi kebanyakan mahasiswa kedai kopi merupakan tempat yang tepat cocok untuk mengerjakan tugas, berkumpul dengan teman, dan sebagai tempat menghabiskan waktu dari kesibukan kuliah. Maka dari itu industri kedai kopi merupakan industri yang menjanjikan untuk saat ini. Dan akhirnya banyak orang yang ingin bergerak dalam bisnis kedai kopi. Namun demikian fenomena tentang kinerja Barista di kedai kopi daerah Condong Catur ini masih belum optimal. Berdasarkan hasil pra survey terhadap 8 manajer kedai kopi tentang penilaian baristanya melalui manajer review dimana Manajer diminta melakukan penilaian tradisional terhadap

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

barista serta mengevaluasi tim dengan memberikan rentang penilaian dari 0 - 100.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Kedai Kopi "Barista" Daerah Condong Catur, Yogyakarta."

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kedai Kopi "Barista" Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Serta menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi di Kedai Kopi "Barista" Daerah Condong Catur, Yogyakarta.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Pengertian Kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian Puspita, dkk., (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (*skill*) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Dessler, 2010). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Penelitian terdahulu

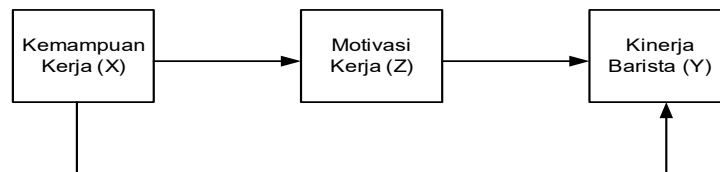
Awaluddin, dkk., (2019). Dengan judul Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (*The Influence of Ability to Employee Performance Medicated by Work Motivation*). Hasil penelitian menunjukkan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan berpengaruh positif dan

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi karyawan.

Diana A Kusumawati, 2019. Dengan judul *The Effect of Training to Employee Performance with Motivation as a mediation in Lembaga Pendidikan*

Perkebunan (LPP) Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dapat memediasi pelatihan terhadap kinerja. Sebaliknya, dibutuhkan motivasi yang berkaitan dengan kesuksesan dalam situasi kompetitif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis penelitian

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta

H2 : Motivasi kerja memediasi pengaruh positif Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan barista pada Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2021 – Agustus 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan di Kedai Kopi “Barista”

Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Semua populasi karyawan dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini menggunakan penelitian sensus karena keterbatasan jumlah populasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah menggunakan beberapa item pertanyaan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut ini merupakan indikator tiap variabel:

1. Dependent variable atau variabel tergantung (Y) adalah Kinerja Karyawan Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta.
2. Independent variable atau variabel bebas (X) adalah Variabel Kemampuan Kerja
3. Variabel Motivasi sebagai Pemediasi (Z)

Metode Analisis Data

Analisa dalam penelitian ini akan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Ghozali (2008) dalam Haryono (2017) menjelaskan bahwa model *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

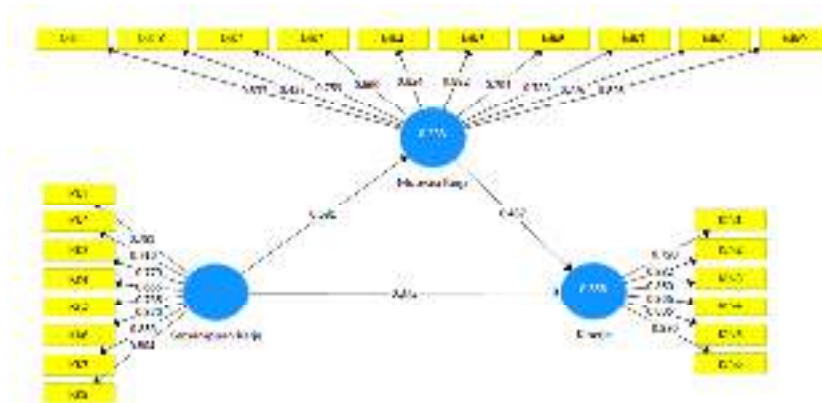
yang komprehensif mengenai keseluruhan model. *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat menguji model struktural (hubungan antara konstruk independen dengan dependen) dan model *measurement* (hubungan antara indikator dengan konstruk) secara bersama-sama. Dengan menggabungkan dua model tersebut dapat memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari

SEM dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas konstruk digunakan untuk melihat seberapa tepat suatu pengukuran dalam merepresentasikan konsep yang sebenarnya. Pengujian Validitas Konstruk berikut ini :



Gambar 2 Hasil Analisa Validitas Konstruk

Berdasarkan Gambar di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,7 dan ada beberapa indikator di atas 0,5 dan 0,6 kecuali untuk indikator MK10. Dengan demikian item MK 10 dikeluarkan dalam model penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* harus

lebih dari 0,6 dan nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7 (Jogiyanto, 2011). Nilai *composite reliability* menunjukkan ukuran nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu variable sedangkan *Cronbach's alpha* menunjukkan ukuran nilai realibilitas terendah dari suatu variabel.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kemampuan Kerja	0.911	0.927	Reliabel
Kinerja	0.906	0.927	Reliabel
Motivasi Kerja	0.927	0.939	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach's berkisar antara 0,906 sampai dengan 0,927 yang seluruhnya berada diatas batas ambang minimal ($\alpha > 0,6$). Hasil ini didukung

dengan nilai *Composite Reliability* berkisar antara 0,927 sampai dengan 0,939 yang seluruhnya diatas 0,7 ($CR > 0,7$). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk mempunyai nilai

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

loading composite reliability di atas 0,70. Mengacu pada pendapat Jogiyanto (2011) maka dapat dinyatakan bawah instrumen **Uji Hopitesis**

penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang sangat andal.

Tabel 2 Uji Inner Model

Hubungan Antar Variabel	Pengaruh Langsung			Pengaruh tidak langsung		
	Koef	t	p-value	Koef	t	p-value
KK □ KIN	0.427	2.624	0.009			
KK□MK□KIN				0.230	2.192	0.029

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan :

KK : Kemampuan kerja

KIN: Kinerja karyawan

MK: Motivasi Kerja

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

- a. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,427 dan t hitung sebesar 2,624 >1,96 dan probabilitas sebesar 0,009<0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang menyatakan **H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta” dapat didukung.**
- b. Hasil uji pengaruh tidak langsung variabel Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja kerja ditunjukkan dari hasil uji *Indirect Effect*. Tampak bahwa hasil koefisien jalur sebesar 0,230 dengan t hitung

sebesar 2,192 dan nilai *pvalue* sebesar 0,029<0,05 pada alpha 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian yang menyatakan **“H2 : Kemampuan Kerja berpengaruh tidak langsung secara positif terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan pada Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta” dapat didukung.**

Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir responden dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	66.20%
Perempuan	24	33.80%
Total	71	100.00%

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Usia		
23 – 33 tahun	40	56.30%
34 – 44 tahun	11	15.50%
45 – 56 tahun	20	28.20%
Total	71	100.00%
Masa Kerja		
1 – 10 tahun	48	67.60%
11 – 20 tahun	6	8.50%
21 – 30 tahun	17	23.90%
Total	71	100.00%
Pendidikan		
SLTA/SMK	29	40.80%
Diploma	25	35.20%
Sarjana	17	23.90%
Total	71	100.00%

Sumber: Output SPSS Frekuensi, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa karyawan Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta yang menjadi responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 47 orang atau sebesar 66,2% dan responden perempuan sebanyak 24 karyawan atau sebesar 33,8%, dengan demikian sebagian besar karyawan adalah laki – laki, karena kedai kopi membutuhkan pegawai yang cekatan, mobilitas tinggi, dan kemampuan meracik kopi.

Hasil deskriptif berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa karyawan pada Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta mayoritas berusia antara 23 – 33 tahun yaitu sebesar 56,3%, usia antara 34 - 44 tahun sebesar 15,5%, dan berusia antara 45 – 56 tahun sebesar 28,2%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan masuk dalam usia dewasa, dimana individu telah menyelesaikan pendidikannya dan mulai membuat komitmen untuk masa depan, termasuk

dalam memilih karir, jika pekerjaan tersebut dapat memberikan kemajuan yang memuaskan maka akan memutuskan untuk tetap berada pada organisasi tersebut, serta akan bekerja dengan sebaik – baiknya.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masa kerja responden mayoritas antara 1 – 10 tahun sebanyak 48 orang atau 67,6%. Sedangkan masa kerja antara 11 – 20 tahun sebesar 8,5%, dan masa kerja antara 21 – 30 tahun sebesar 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta belum begitu lama bekerja di kedai tersebut, sehingga pengalaman dan keterampilan perlu ditingkatkan lagi. Pada dasarnya individu dalam setiap organisasi memiliki, kepandaian, keterampilan, serta potensi yang dapat berubah dan berkembang dari waktu ke waktu. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan memberikan latihan, kepandaian dapat ditingkatkan dengan belajar, sedangkan keterampilan dapat

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

ditambah dengan mengerjakan tugas berulang-ulang.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pendidikan responden mayoritas tamat SMA/SMK sebanyak 29 orang atau 40,8%. Sedangkan tamat diploma sebesar 35,2%, dan tamat sajana sebesar 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta tamat sekolah menengah keatas, atau kejuruan, sehingga dapat meningkatkan kualias kerja mereka. Selain itu deskripsi pekerjaan yang ada

disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu yang dimiliki. Begitu juga dengan karyawan yang masih berpendidikan terakhir SMA, pihak manajemen Kedai Kopi sudah membekali mereka dengan pendidikan informal maupun pelatihan-pelatihan teknis sesuai dengan bidang tugasnya.

Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja diukur dengan delapan butir pertanyaan. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Kemampuan kerja.

Tabel 4 Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Item		Jawaban Kemampuan Kerja					Total	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
KK1	Frek	0	1	8	48	14	71	4.06	Tinggi
	Persentase	0.0%	1.4%	11.3%	67.6%	19.7%			
KK2	Frek	0	6	9	44	12	71	3.87	Tinggi
	Persentase	0.0%	8.5%	12.7%	62.0%	16.9%			
KK3	Frek	0	3	7	51	10	71	3.96	Tinggi
	Persentase	0.0%	4.2%	9.9%	71.8%	14.1%			
KK4	Frek	0	3	6	49	13	71	4.01	Tinggi
	Persentase	0.0%	4.2%	8.5%	69.0%	18.3%			
KK5	Frek	0	2	11	45	13	71	3.97	Tinggi
	Persentase	0.0%	2.8%	15.5%	63.4%	18.3%			
KK6	Frek	0	2	11	43	15	71	4.00	Tinggi
	Persentase	0.0%	2.8%	15.5%	60.6%	21.1%			
KK7	Frek	0	2	10	44	15	71	4.01	Tinggi
	Persentase	0.0%	2.8%	14.1%	62.0%	21.1%			
KK8	Frek	0	3	13	44	11	71	3.89	Tinggi
	Persentase	0.0%	4.2%	18.3%	62.0%	15.5%			
Rata-rata		0%	4%	13%	65%	18%	100%	3.97	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 71 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap kemampuan kerja dengan rata-rata sebesar 3,97 yang berada pada interval antara 3,40

– 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item KK1 yaitu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rata – rata skor sebesar 4,06 (tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item KK2 yaitu

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mampu bekerja dengan kreativitas dengan rata-rata sebesar 3,87 (tinggi).

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja terdiri dari 3 indikator yaitu kebutuhan prestasi,

kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja.

Tabel 5 Variabel Motivasi Kerja

Item		Jawaban Motivasi Kerja					Total	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
KK1	Frek	0	0	16	46	9	71	3.90	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	22.5%	64.8%	12.7%	100.0%		
KK2	Frek	0	0	14	42	15	71	4.01	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	19.7%	59.2%	21.1%	100.0%		
KK3	Frek	0	7	17	18	29	71	3.97	Tinggi
	Persentase	0.0%	9.9%	23.9%	25.4%	40.8%	100.0%		
KK4	Frek	0	1	16	45	9	71	3.87	Tinggi
	Persentase	0.0%	1.4%	22.5%	63.4%	12.7%	100.0%		
KK5	Frek	0	2	13	41	15	71	3.97	Tinggi
	Persentase	0.0%	2.8%	18.3%	57.7%	21.1%	100.0%		
KK6	Frek	0	1	23	35	12	71	3.82	Tinggi
	Persentase	0.0%	1.4%	32.4%	49.3%	16.9%	100.0%		
KK7	Frek	0	0	19	42	10	71	3.87	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	26.8%	59.2%	14.1%	100.0%		
KK8	Frek	0	4	22	31	14	71	3.77	Tinggi
	Persentase	0.0%	5.6%	31.0%	43.7%	19.7%	100.0%		
KK9	Frek	0	2	21	33	15	71	3.86	Tinggi
	Persentase	0.0%	2.8%	29.6%	46.5%	21.1%	100.0%		
KK10	Frek	0	0	9	51	11	71	4.03	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	12.7%	71.8%	15.5%	100.0%		
Rata-rata		0.0%	2.4%	23.9%	54.1%	19.6%	100.0%	3.91	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 71 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap Motivasi Kerja dengan rata-rata sebesar 3,91 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,19. Penilaian tertinggi terjadi pada item KK10. yaitu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan rata – rata skor sebesar 4,03 (tinggi) dan penilaian terendah item

KK8 yaitu Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri dengan rata – rata skor sebesar 3,77 (tinggi).

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari 6 indikator yaitu kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran, dan kemandirian. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

responden pada variabel Kinerja karyawan.

Tabel 6 Variabel Kinerja Karyawan

Item		Jawaban Kinerja karyawan					Total	Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
KIN1	Frek	0	0	10	46	15	71	4.07	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	14.1%	64.8%	21.1%	100.0%		
KIN2	Frek	0	0	14	49	8	71	3.92	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	19.7%	69.0%	11.3%	100.0%		
KIN3	Frek	0	3	16	37	15	71	3.90	Tinggi
	Persentase	0.0%	4.2%	22.5%	52.1%	21.1%	100.0%		
KIN4	Frek	0	6	7	40	18	71	3.99	Tinggi
	Persentase	0.0%	8.5%	9.9%	56.3%	25.4%	100.0%		
KIN5	Frek	0	0	11	36	24	71	4.18	Tinggi
	Persentase	0.0%	0.0%	15.5%	50.7%	33.8%	100.0%		
KIN6	Frek	0	3	19	36	13	71	3.83	Tinggi
	Persentase	0.0%	4.2%	26.8%	50.7%	18.3%	100.0%		
Rata-rata		0.0%	2.8%	18.1%	57.3%	21.8%	100.0%	3.98	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 71 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas memberikan penilaian tinggi terhadap Kinerja karyawan dengan rata-rata sebesar 3,98 yang berada pada interval antara 3,40 – 4,20. Penilaian tertinggi terjadi pada item KIN5 selalu hadir ditempat kerja tepat waktu dengan rata – rata skor masing-masing sebesar 4,18 (tinggi) dan penilaian terendah terjadi pada item KIN6 yaitu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan dengan rata-rata sebesar 3,83 (tinggi).

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta.

Hasil PLS menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti nilai *p value* sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya

kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja, menunjukkan jika kemampuan kerja yang semakin meningkat maka kinerjanya akan meningkat. Kemampuan kerja karyawan menunjukkan tentang keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan memiliki keahlian yang berbeda satu sama lain. Disaat pimpinan menginginkan adanya perkembangan dalam perusahaannya maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya. Cara yang digunakan yaitu adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang ditugaskan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penilaian secara deskriptif yang menemukan bahwa sebagian besar karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kemampuan kerja.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Kemampuan kerja yang tinggi meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja dengan kreativitas sendiri, melakukan inovasi-inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan menghitung cepat dalam setiap takaran kopi yang diracik, memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung pekerjaan, mengikuti pelatihan Barista untuk meningkatkan kemampuan, dan menguasai pekerjaan sebagai barista di kedai kopi.

Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Artinya setiap pemimpin dan karyawan yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata ditunjang dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka mereka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Dari uraian yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dihasilkannya. Penelitian ini mendukung penelitian Penelitian Awaluddin dkk (2019), Fristia (2019) dan penelitian Hermanto (2019) menemukan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penilaian atau persepsi karyawan paling rendah pada indikator mampu bekerja dengan kreativitas sendiri. Brista dapat mengembangkan inovasi menu kopi yaitu dengan cara mencoba teknik racikan baru, dan untuk menemukan ide-ide yang inovatif barista harus belajar mencintai tentang kopi, sering belajar dari internet, sharing antar barista. Peracikan kopi yang tepat akan menghasilkan pula kepekatan dan keasaman kopi yang sesuai, aroma kopi yang wangi dan mantap, karena nikmatnya sebuah kopi tergantung dari bagaimana cara barista meracikinya.

Kreatifitas lainnya yang perlu dimiliki oleh barista yaitu proses peracikan secangkir kopi dan proses melukis di atas buih kopi, yang biasa disebut dengan *latte art*.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kinerja Karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta

Hasil PLS menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, terbukti nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi juga dipengaruhi oleh kemampuannya, semakin tinggi kemampuan seseorang maka semangat kerjanya juga menjadi tinggi dan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mampu memediasi hubungan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian secara deskriptif yang menemukan bahwa sebagian besar karyawan di Kedai Kopi “Barista” Daerah Condong Catur, Yogyakarta telah memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan yang tinggi tercermin usaha keras karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan, mencoba dengan sungguh-sungguh untuk meraih kesuksesan dalam bekerja, berungguh-sungguh untuk menjadi yang terbaik, puas ketika mampu menyelesaikan tugas yang menantang, sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal, mempunyai keinginan untuk mengatur karyawan lain dalam pekerjaan, ingin

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

mendapatkan prestise dan kebanggan di dalam pekerjaan, selalu menjaga hubungan baik dengan rekan ditempat kerja untuk menghindari konflik, dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi juga dipengaruhi oleh kemampuannya, semakin tinggi kemampuan seseorang maka semangat kerjanya juga menjadi tinggi. Jika pemberi kerja berupaya mempertahankan dan meningkatkan kemampuan, ini akan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa pengusaha dapat menggunakan kemampuan sebagai alat penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti bagi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Awaluddin dkk (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh motivasi kerja.

Penilaian atau persepsi karyawan pada variabel motivasi paling rendah pada indikator lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan di dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan perasaan nyaman dan aman ketika bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawan dapat bekerjasama atau membentuk team work dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga karyawan tidak

bekerja sendirian atau individu. Tiap pekerjaan di kedai kopi merupakan satu kesatuan dan terkait antar bidang, misalnya bagian pramusaji harus menjalin komunikasi yang baik dengan barista atau bagian produksi agar menu yang disajikan sesuai dengan pesanan pelanggan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Kedai Kopi "Barista" Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja di Kedai Kopi "Barista" Daerah Condong Catur, Yogyakarta. Artinya kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin, Samdin, & Yusuf. (2019). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi)*, 3(3), 84–97. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v3i3.10562>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Jakarta : PT. Indeks.
- Fristia, Mila A, 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Kecap Laron
- Handoko, T. H., (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marsum A. W., 2010. *Bar, Minuman, dan Pelayanannya, Edisi II*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen .2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.