



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 16392-16401

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kopi Kayuhan

Farid Candra Dwi Putra, Bothy Dewandaru, Katherin Daniar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kediri

candrafarid562@gmail.com, bothy@unik-kediri.ac.id, katherindaniar@unik-kediri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi agar mampu bekerja secara optimal. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan karyawan yang tepat serta pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopi Kayuhan di Kediri. Sampel penelitian sebanyak 30 responden yang ditentukan dari seluruh karyawan yang menjadi objek penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, pelatihan karyawan dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan pelatihan yang efektif serta pemberian kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan dan penerapan sistem kompensasi yang tepat menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi kerja karyawan dan mendukung keberhasilan usaha.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Karyawan, Kompensasi

1. Latar Belakang

Sektor pertanian merupakan sector utama dalam penyedia bahan baku industri hilir (Dewandaru, 2023). Subsektor perkebunan, memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia melalui kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penyerapan tenaga kerja, dan ekspor nasional. Salah satu komoditas unggulan pada subsektor ini adalah kopi, yang memiliki nilai ekonomi tinggi serta berperan penting dalam perdagangan domestik maupun internasional. (Statistik, 2024) mencatat bahwa luas areal perkebunan kopi di Indonesia mencapai 1.266.848 hektar dan sebagian besar dikelola oleh perkebunan rakyat. Di tingkat regional, Jawa Timur juga menjadi salah satu sentra produksi kopi nasional dengan luas areal perkebunan kopi mencapai 116.250 hektar pada tahun 2023. Produksi kopi Jawa Timur pun meningkat dari 45.800 ton pada tahun 2022 menjadi 47.600 ton pada tahun 2023 (Gunarso et al., 2024). Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa komoditas kopi memiliki prospek yang baik, baik pada sektor hulu maupun sektor hilir.

Tipe gaya hidup masyarakat saat ini terlihat dari minat dalam membeli suatu produk (Sitoresmi & Dewandaru, 2024). Tingginya minat terhadap minuman kopi turut mendorong pertumbuhan industri kopi di sektor hilir, khususnya usaha *coffee shop*. Lingkungan sosial dan Perubahan gaya hidup juga mampu mempengaruhi minat seseorang (Muhammad Dian Ruhamak et al., 2024). Sehingga menjadikan *coffee shop* tidak hanya sebagai tempat menikmati minuman, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial, belajar, dan bekerja. Kondisi ini mendorong pertumbuhan UMKM kopi yang semakin pesat, namun di sisi lain juga meningkatkan persaingan antar pelaku usaha. Dalam situasi tersebut, keunggulan kompetitif usaha tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Pada industri *coffee shop*, karyawan memegang peran penting karena terlibat langsung dalam proses operasional dan pelayanan, sehingga kualitas kinerja mereka sangat menentukan kepuasan pelanggan dan keberhasilan usaha.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang optimal. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan dan kompensasi. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu menjalankan pekerjaan secara efektif, sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Penelitian (Subamia, 2023), serta (Daulatul, Suherman, 2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, (Baswara, 2025) menemukan hasil berbeda, yaitu pelatihan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja, khususnya pada konteks UMKM *coffee shop*.

Kopi Kayuhan sebagai salah satu UMKM *coffee shop* di Kediri juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM untuk menjaga kualitas pelayanan dan meningkatkan daya saing usaha. Hingga saat ini, belum terdapat kajian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pelatihan dan kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Menurut (Octavianto, 2017), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir untuk membekali karyawan, khususnya pada tingkat operasional, dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas tertentu. Sejalan dengan itu, (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja secara optimal. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga menjadi sarana pembentukan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. (Arrofi et al., 2023) menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki kemampuan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Regina Ravee, 2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh (Subamia, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karena membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga mendorong peningkatan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, (Purnamasari, 2024) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja, baik secara parsial maupun bersama kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang berkesinambungan membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan, sehingga mendorong motivasi untuk bekerja lebih optimal. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang tidak hanya meningkatkan kompetensi kerja, tetapi juga berkontribusi dalam membangun motivasi kerja karyawan.

Menurut penelitian (Octavianto, 2017), dan ((Hasibuan, 2019), ada beberapa indikator tentang pelatihan karyawan:

1. Materi pelatihan merupakan isi atau bahan pembelajaran yang diberikan kepada karyawan selama proses pelatihan. Materi yang baik adalah materi yang relevan dengan pekerjaan, mudah dipahami, serta sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada karyawan. Metode yang efektif dapat berupa ceramah, diskusi, simulasi, maupun praktik langsung. Pemilihan metode yang tepat akan memudahkan karyawan dalam memahami materi serta meningkatkan efektivitas proses belajar.

3. Instruktur atau pelatih adalah pihak yang bertanggung jawab dalam memberikan pelatihan kepada karyawan. Instruktur yang kompeten, berpengalaman, dan mampu menyampaikan materi dengan baik akan sangat memengaruhi keberhasilan pelatihan.
4. Waktu pelatihan berkaitan dengan durasi dan ketepatan jadwal pelaksanaan pelatihan. Waktu pelatihan yang cukup dan tidak mengganggu aktivitas kerja akan membuat karyawan lebih fokus mengikuti pelatihan.
5. Fasilitas pelatihan mencakup sarana dan prasarana yang digunakan selama proses pelatihan, seperti ruang pelatihan, alat bantu, media pembelajaran, dan perlengkapan lainnya.
6. Evaluasi pelatihan adalah proses penilaian terhadap hasil pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan kemampuan karyawan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan dalam organisasi. (Adrian, 2023), kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan, sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi fasilitas kerja, jaminan kesehatan, serta kesempatan pengembangan karier. Sejalan dengan itu, (Subamia, 2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan hak karyawan, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi kerja.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong motivasi kerja karyawan (Sulistyowati et al., 2024) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kinerja, motivasi, serta loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak adil berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. (Regina Ravee, 2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, di mana karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut diperkuat, (Subamia, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan tepat waktu mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, (Purnamasari, 2024) menyimpulkan bahwa kompensasi, baik secara parsial maupun simultan bersama pelatihan kerja, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga layak dijadikan sebagai salah satu variabel independen dalam penelitian ini.

Menurut penelitian (Hasibuan, 2019), ada beberapa indikator tentang kompensasi karyawan:

1. Gaji atau upah merupakan balas jasa utama yang diterima karyawan secara rutin sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji biasanya diberikan kepada karyawan tetap dalam jumlah tetap setiap periode, sedangkan upah diberikan berdasarkan jam kerja atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Insentif bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat, produktif, dan berorientasi pada hasil.
3. Bonus merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan di luar gaji dan upah, biasanya berdasarkan pencapaian target perusahaan atau prestasi kerja karyawan dalam periode tertentu.
4. Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, atau lembur.
5. Penghargaan merupakan bentuk pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan prestasi kerja yang baik, baik dalam bentuk pujian, sertifikat, maupun penilaian positif dari atasan.
6. Promosi jabatan adalah peningkatan posisi atau jabatan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar.
7. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan dengan atasan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat, kesediaan, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawabnya secara optimal (Utami, 2024). Menurut (Hasibuan, 2019), motivasi kerja adalah dorongan internal yang menimbulkan semangat kerja pada diri seseorang sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, terarah, dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat komitmen, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan dan kompensasi. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, termasuk pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan serta kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan lebih berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Temuan tersebut didukung oleh (Octavianto, 2017) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu (D. Kristanti ; R. Lestari, 2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan memiliki keterkaitan erat dengan pelatihan karyawan serta kompensasi, sehingga relevan dijadikan variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut penelitian (Hasibuan, 2019) ada beberapa indikator tentang motivasi kerja karyawan:

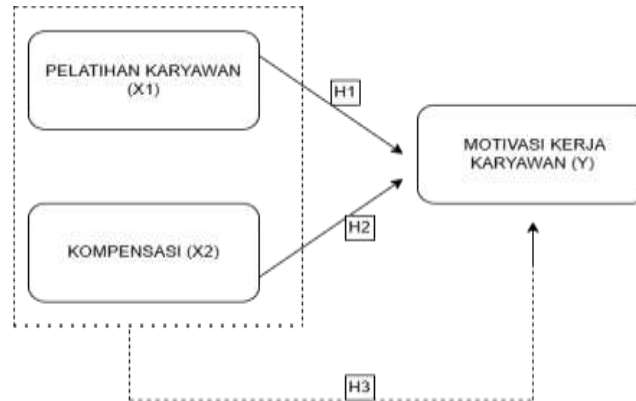
1. Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan antusiasme dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi
3. Tanggung jawab menunjukkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peran yang dimiliki.
4. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.
5. Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk bertindak secara mandiri, kreatif, dan proaktif dalam menghadapi permasalahan kerja tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan.
6. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari kesediaan untuk mematuhi kebijakan perusahaan, menjaga nama baik organisasi, serta tetap berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran secara terukur mengenai hubungan antarvariabel melalui analisis statistik, sedangkan desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di Kopi Kayuhan yang berlokasi di Jl. Dadapan, Desa Sumberejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Kopi Kayuhan di Kediri yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder (Lidiawan & Laely, 2022). Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Kopi Kayuhan di Kediri dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terkait pelatihan karyawan, kompensasi, dan motivasi kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti buku referensi, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat

dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagai prasyarat analisis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi pelatihan karyawan dan kompensasi dalam menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan.



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hipotesis sebagai berikut :

H1: Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan Kediri.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan Kediri.

H3: Pelatihan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan Kediri

3. Hasil dan Diskusi

Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas

Nilai r yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu sebagai bagian dari uji validitas. Nilai r yang dihitung dianggap sah jika melebihi nilai r dalam tabel. Dengan uji satu sisi dan kumpulan data 30 item (n), kita memiliki 28 derajat kebebasan ($df = n - 2 = 30 - 2 = 0,05$), yang berarti nilai r tabel adalah 0,361. Hasil yang diperoleh dari data yang diolah menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,577	0,361	Valid
X1.2	0,624	0,361	Valid
X1.3	0,700	0,361	Valid
X1.4	0,518	0,361	Valid
X1.5	0,530	0,361	Valid
X1.6	0,620	0,361	Valid
X1.7	0,604	0,361	Valid
X1.8	0,684	0,361	Valid
X1.9	0,563	0,361	Valid
X1.10	0,662	0,361	Valid
X1.11	0,717	0,361	Valid
X1.12	0,638	0,361	Valid
X2.1	0,804	0,361	Valid

X2.2	0,546	0,361	Valid
X2.3	0,542	0,361	Valid
X2.4	0,618	0,361	Valid
X2.5	0,780	0,361	Valid
X2.6	0,557	0,361	Valid
X2.7	0,454	0,361	Valid
X2.8	0,764	0,361	Valid
X2.9	0,695	0,361	Valid
X2.10	0,675	0,361	Valid
X2.11	0,449	0,361	Valid
X2.12	0,562	0,361	Valid
X2.13	0,518	0,361	Valid
X2.14	0,635	0,361	Valid
Y1	0,543	0,361	Valid
Y2	0,529	0,361	Valid
Y3	0,497	0,361	Valid
Y4	0,642	0,361	Valid
Y5	0,601	0,361	Valid
Y6	0,590	0,361	Valid
Y7	0,592	0,361	Valid
Y8	0,504	0,361	Valid
Y9	0,523	0,361	Valid
Y10	0,517	0,361	Valid
Y11	0,505	0,361	Valid
Y12	0,530	0,361	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Semua indikator dalam variabel kualitas produk, harga, dan pilihan pembelian dianggap sah menurut temuan uji validitas, karena semua item dalam pernyataan tersebut memiliki nilai r terhitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,361).

b. Uji Reliabilitas

Keandalan data ditentukan dengan melakukan pengujian pada banyak pengukuran gejala yang sama yang diambil dengan alat ukur yang sama. Variabel yang dapat diandalkan adalah variabel dengan nilai alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,60

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Ketetapan	Keterangan
Pelatihan Karyawan	0,854	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,870	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,784	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan karena semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60.

Uji Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,720	6.386		3,715	.001
	Pelatihan Karyawan	,342	.137	.453	2.487	.019
	Kompensasi	.189	.129	.267	1.466	.154

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2026

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh konstanta sebesar 23,720, koefisien pelatihan karyawan sebesar 0,342, dan koefisien kompensasi sebesar 0,189. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan pelatihan karyawan sebagai variabel yang lebih dominan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

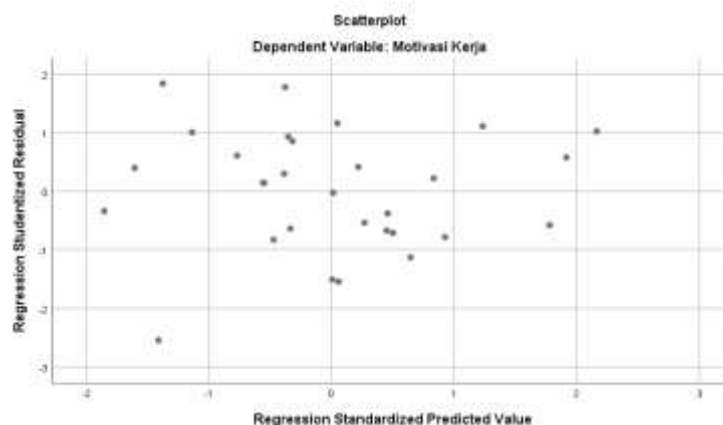
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	25.499	6.319		4.036	.000	
	Pelatihan Karyawan	.390	.132	.516	2.946	.007	.727 1.376
	Kompensasi	.137	.132	.182	1.040	.308	.727 1.376

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Untuk mengetahui seberapa besar ketergantungan variabel independen dalam model regresi, peneliti menggunakan uji multikolinearitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen model memiliki tingkat korelasi yang terlalu tinggi.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Dari scatterplot gambar 2 dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan dalam pengujian.

Uji Linier Berganda

1. Uji t (parsial)

Penelitian ini menggunakan uji t parsial untuk menguji hubungan antara pelatihan karyawan (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen Y. Dengan menggunakan margin kesalahan 5% (0,05), kami membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t untuk melakukan pengujian ini.

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.720	6.386		3.715	.001
	Pelatihan Karyawan	.342	.137	.453	2.487	.019
	Kompensasi	.189	.129	.267	1.466	.154
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS 2026

Untuk variabel pelatihan karyawan, hasil uji t menunjukkan nilai t sebesar 2,487 dengan tingkat signifikansi 0,019 < 0,05. Sementara itu, variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 1,466 dengan tingkat signifikansi 0,154 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Uji F (Simultan)

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lain adalah dengan menggunakan uji F, yaitu uji simultan. Uji F memerlukan perbandingan nilai tabel F dengan nilai kalkulator F. Sebelum melakukan perbandingan, perlu dipastikan apakah $\alpha = 0,05$ signifikan secara statistik. “Jika nilai signifikannya < 0,05 maka penelitian ini dikatakan layak.” “Jika nilai signifikannya > 0,05 maka penelitian ini dikatakan tidak layak.” Berikut adalah hasil penelitian Uji F menggunakan SPSS:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.293	2	110.647	9.773	.001 ^b
	Residual	305.674	27	11.321		
	Total	526.967	29			
a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Karyawan						

Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel diatas, kita dapat melihat bahwa nilai F adalah 9,773, dan ambang batas signifikansi adalah 0,001 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar perubahan pada variabel independen (Y) mempengaruhi perubahan pada variabel dependen (X), model regresi menggunakan koefisien determinasi (R^2). Uji determinasi pada penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.377	3.34671
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Karyawan				

Sumber : Data Olahan SPSS 2026

Data tabel menunjukkan bahwa koefisien R^2 adalah 0,420, atau 42,0%. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti harga dan kualitas produk menyumbang 42,0 dari variasi dalam pilihan karyawan, sedangkan faktor-faktor yang tidak terkait dengan model penelitian menyumbang 58,0% sisanya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, nilai t untuk variabel pelatihan karyawan sebesar 2,487, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,052. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,019, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kopi Kayuhan Kediri. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong semangat kerja yang lebih tinggi.

Menurut jajak pendapat, mayoritas karyawan memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan, baik dari aspek materi, metode, instruktur, waktu pelaksanaan, fasilitas, media, maupun evaluasi pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterapkan Kopi Kayuhan Kediri telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan manfaat bagi karyawan dalam menunjang pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyawati et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 1,466, lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,052. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,154, lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kopi Kayuhan Kediri. Dengan demikian, kompensasi belum menjadi faktor utama yang mendorong motivasi kerja karyawan.

Menurut jajak pendapat responden, sebagian besar karyawan memberikan penilaian positif terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dari aspek gaji, insentif, bonus, tunjangan, penghargaan, promosi jabatan, maupun lingkungan kerja. Namun, kompensasi tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor lain seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri.

3. Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,773, lebih besar dari F tabel sebesar 3,354, dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Kopi Kayuhan Kediri. Hal ini berarti motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi pelatihan yang diberikan perusahaan dan kompensasi yang diterima karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa 42% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan karyawan dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan karyawan dan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan berada pada kategori cukup kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Munawaroh dan Djaelani (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Kopi Kayuhan di Kediri, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, secara simultan pelatihan karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh efektivitas pelatihan yang diberikan, meskipun kompensasi tetap menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja secara bersama-sama.

Referensi

1. Adrian, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Studi PT . Sawit Asahan Indah di Kabupaten Rokan Hulu*. 3(1), 8–17.
2. Arrofi, A. Q., Utami, S., Laely, N., & Marwanto, I. G. G. H. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri*. 9, 171–180.
3. Baswara, A. (2025). *The Influence of Training , Compensation , and Human Relations on Employees ' Work Ethic : A Case Study at Baitul Maal wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri , Special Region of Yogyakarta*. 1(1), 1–15.
4. D. Kristanti ; R. Lestari. (2019). *Jurnal nusamba vol.4 no.2 oktober 2019*. 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
5. Daulatul, Suherman, D. S. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. X*. 2(3), 826–843.
6. Dewandaru, B. (2023). *PENGARUH SEKTOR PERTANIAN TERHADAP PDRB KABUPATEN KEDIRI PERIODE TAHUN 2016-2020. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(2), 182–189. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/611>
7. Gunarso, M. D., Efendi, M. I., Mareta, Y. B., Zainuddin, A., & Suwandari, A. (2024). *Menelusuri Potensi Pengembangan Kopi di Jawa Timur : Identifikasi Klaster Basis Produksi melalui Location Quotient (LQ) Exploring the Development Potential of Coffee in East Java : Identification of Production Base Clusters through Location Quotient (LQ)*. 3(1), 10–18.
8. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
9. Lidiawan, A. R., & Laely, N. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN MENYIAPKAN PENELITIAN DAN MENULIS KARYA ILMIAH*.
10. Muhammad Dian Ruhamak, Bothy Dewandaru, Nabila Andriani, Ridha Zalviana, Isro'in Listiyaningrum, RismaGesang Ayu Cahyani, & Deni Uumbu Siwa Jorumana. (2024). *Pengaruh Pendapatan Dan Lingkungan Sosial Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Pada Bank BRI. Warmadewa Economic Development Journal (WEDJ)*, 7(1), 30–39. <https://doi.org/10.22225/wedj.7.1.2023.30-39>
11. Octavianto, M. I. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Barista dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Backbone Coffee Group)*.
12. Purnamasari, A. L. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(1), 84–93.
13. Regina Ravee. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5.
14. Sitoresmi, F. A. A., & Dewandaru, B. (2024). *The Influence of Financial Literacy And Lifestyle on Consumptive Behavior in Adolescents*. <https://doi.org/10.31602/v0i0.15527>
15. Statistik, B. P. (2024). *Badan Pusat Statistik (Vol. 8)*.
16. Subamia, K. A. (2023). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja petani kopi di desa gitgit*. 5(3), 496–505.
17. Sulistyowati, Y., Laely, N., & Utami, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk*. 8(1), 16–27.
18. Utami, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 1–15.