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: 29155- 29167
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Barista pada Lembaga Kursus dan Pelatihan LKP Ayu

Muhammad Taupiq[1], Nabila Syafirna[2], Mhd Ramadhan[3], Santi Rohdearni[4]
[1,2,3,4]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina
[1]muhammad18taupiq@gmail.com , [2]nabilasyafirna19@gmail.com , [3]madhannasution3univefarina.ac.id,
[4]santirohdearnip@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja barista pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu Pematangsiantar. Meskipun jumlah peserta pelatihan di LKP Ayu cenderung tetap setiap tahun, belum diketahui secara pasti sejauh mana pelatihan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja barista. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah lulusan LKP Ayu, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista, dengan nilai t-hitung sebesar 6,492 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista, dengan nilai t-hitung sebesar 4,660 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja barista, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 88,391 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,799 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 79,9% variasi kinerja barista, sedangkan 20,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pelatihan dan pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja barista di LKP Ayu Pematangsiantar.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Barista, LKP Ayu*

1. Latar Belakang

Perkembangan sektor bisnis di bidang jasa mengalami perkembangan tiap tahunnya. Kemajuan sektor tersebut juga memberikan transformasi dalam kehidupan sosial sehingga mempengaruhi jenis kebutuhan masyarakat perihal layanan jasa. Kebutuhan tersebut menuntut setiap pebisnis dapat membuat strategi pemasaran secara efektif guna memperoleh nilai tawar bagi konsumen agar bersedia melakukan pembelian terhadap produk yang ditawarkan. Hal tersebut juga menjadikan perkembangan industri jasa yang ditawarkan untuk masyarakat, mulai dari sektor hiburan, rekreasi, Cafe hingga Coffee Shop.

Saat ini, termasuk jasa yang digemari publik yaitu Coffee Shop. Menikmati kopi di coffee shop telah berubah menjadi gaya hidup bagi Banyak masyarakat. Mengunjungi untuk menikmati kopi dan bersantai dengan teman maupun keluarga telah menjadi satu fenomena sosial yang banyak diikuti oleh masyarakat. Hal ini juga menjadikan perkembangan industri Coffee Shop sehingga menjadikan ketatnya kompetisi di industri tersebut dan menuntut para inovator berinovasi untuk mendapatkan pelanggan.

Mengonsumsi kopi adalah ajang lifestyle banyak individu yang wajib dipenuhi. Berbagai produk-produk baru bermunculan sebagai bentuk persaingan atas berkembangnya tren tersebut di masyarakat Indonesia. Para pelaku bisnis Dengan pemahaman terkait reaksi dan perilaku konsumen atas beragam jenis produk, persaingan harga, nilai tawar, manajemen promosi dan sebagainya dapat memiliki keunggulan dibandingkan kompetitornya. Berbicara tentang frame kopi yang meningkat maka sangatlah berhubungan dengan kemampuan untuk meracik kopi yang dilakukan oleh barista. Persaingan di industri kopi tersebut juga membuat baris tak dituntut untuk memiliki alat-alat yang lengkap guna dapat meracik kopi yang berkualitas. Lebih jauh, juga Mulai terdapat berbagai sekolah barista yang memberikan sertifikat kasih untuk mereka yang mengikutinya.

Barista menjadi menjadi profesi baru yang digemari banyak kalangan. Hal ini juga merepresentasikan bahwasanya kata barista lekat dengan kata kopi barista merupakan individu dengan kompetensi khusus dalam meracik dan membuat minuman berbasis espresso yaitu ekstraksi kopi dengan mesin khusus yang disebut mesin

espresso. Barista sering melakukan pekerjaannya di bar maupun di kedai kopi. Barista tidak sebatas menyajikan kopi saja namun dituntut pula untuk dapat menyuguhkan minuman berkualitas dan memiliki seni.

Barista harus memperoleh pelatihan berkualitas baik terkait kopi, cara-cara menyajikan ke pelanggan serta kemampuan berkomunikasi. Pelatihan yang terbatas juga mampu menjadikan berkurangnya kompetensi barista. Kinerja barista terpengaruh pula oleh kapasitas barista itu sendiri untuk melakukan manajemen waktu, khususnya memberikan pelayanan secara singkat dan optimal. Beberapa pelatihan terkait barista yang diselenggarakan di coffee shop dinilai masih belum optimal sebab dilaksanakan ketika tengah bekerja yang menjadikan pelatihan kurang optimal dan minimnya proses untuk bertukar pikiran diantara para barista dan juga karyawan lainnya sehingga tidak menyebabkan adanya optimalisasi kinerja. Berdasarkan masalah tersebut maka harus terdapat optimalisasi pelatihan sehingga terjadi peningkatan kualitas kinerja peristal dan juga kepuasan dalam bekerja serta memberikan wadah untuk berbagi pandangan dan pendapat terkait ruang lingkup pekerjaannya.

Barista yang sudah memiliki pengalaman kerja tentu saja sudah memiliki kinerja optimal. Waktu bekerja barista yang semakin lama cenderung menjadikan pekerja tersebut lebih terampil untuk memanajemen waktu, manajemen alat, meracik dan menyajikan kopi serta melakukan proses penyembuhan kopi dengan optimal. Pengalaman menjadikan barista lebih terbantu untuk merespon berbagai kendala selama bekerja. Pengalaman tersebut dapat pula menjadikan barista memiliki pemahaman lebih perihal kopi, filosofi hingga profil rasa. Seorang barista yang memiliki pengalaman tinggi juga cenderung lebih mampu untuk merekomendasikan menu yang tepat bagi para pelanggan sehingga memberikan kepuasan bagi para pelanggan.

Seorang berista dengan berbagai pengalaman juga cenderung lebih mampu untuk merespon berbagai kondisi dalam menjalankan pekerjaannya, seperti kepadatan pengunjung, keluhan dari pelanggan maupun problem-problem lain yang pada akhirnya dapat menjadikan barista mampu untuk mengembangkan dirinya dalam menghadapi berbagai masalah tersebut. Pengalaman dari seorang barista dapat mendukung dia untuk mengoptimalkan kualitas kerjanya misalnya menyajikan kopi dengan kreatif, membuat menu baru serta memahami trend dalam industri kopi. Pengalaman barista juga membantu kreativitas dan inovasi barista itu sendiri. Pengalaman barista juga meningkatkan kemampuan komunikasi barista kepada para konsumen, memahami permintaan konsumen serta melayani konsumen secara optimal. Beristal dengan pengalaman tinggi juga cenderung mengetahui cara berkomunikasi dan membangun relasi kepada para konsumen.

Lembaga Kursus dan pelatihan adalah wadah pendidikan non formal yang berfungsi signifikan untuk menyediakan dan melatih keterampilan masyarakat sehingga diharap mampu membantu tercapainya tujuan program pengentasan kemiskinan. Hal tersebut diperkuat data terkait total Lembaga Kursus dan pelatihan di mana terdapat sekitar 1000 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di Indonesia yang memiliki beragam macam pemberdayaan keterampilan. Hal ini adalah progresignifikan untuk membantu lembaga pemerintahan dalam mengentaskan pengangguran dan kemiskinan. Banyak calon pekerja yang memilih mengikuti kursus untuk melatih kemampuannya sehingga hal tersebut menjadikan keberadaan kursus mengalami kemajuan signifikan (Yessica Pauline Riani Purba1, 2023) Implementasi dari program kursus dan pelatihan adalah upaya dan proses yang direncanakan secara sistematis guna dapat meraih tujuan lembaga dan juga individu untuk mengoptimalkan kualitas sdm dan produktivitas kinerja berdasarkan kompetensi dan keahlian masing-masing. (Sofyandi Herman, 2020)

LKP Ayu termasuk LKP yang sudah lama berdiri di kota Pematangsiantar. Lemabaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu selalu melihat tren pasar. Ketika tren kopi meningkat, mereka masuk ke bidang Barista melalui jalur wirausaha. Lemabaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu memiliki *track record* yang bersih dalam mengelola dana bantuan pemerintah seperti Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW). Keunggulannya adalah mampu menawarkan pelatihan gratis bagi masyarakat kurang mampu, namun tetap dengan standar alat dan instruktur yang tinggi. Berbeda dengan kursus kecil, Lembaga Kursus dan Pekatihan (LKP) Ayu berinvestasi pada peralatan yang sesuai dengan standar dunia kerja (misalnya peralatan salon modern atau peralatan barista standar industri). Hal ini memberikan pengalaman belajar yang nyata (*hands-on experience*).

Tabel 1 Daftar Peserta Lulusan PKW

o.	Tahun	Peserta		Jenis Pelatihan
		Laki-Laki	Perempuan	
.	2023	17	13	Jenis pelatihan untuk kelas barista antara lain. *Espresso based, manual brew, milk drink, dan signature drink.*
.	2024	22	8	
.	2025	19	11	

Sumber LKP Ayu Pematangsiantar

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Mengatur tabel 1, total peserta untuk program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu selama tiga tahun terakhir relatif tetap, yaitu sebanyak 30 orang setiap tahunnya. Selain itu, tabel juga menunjukkan variasi jenis pelatihan yang diberikan, meliputi *espresso based, manual brew, milk drink, dan signature drink.* Penetapan jumlah peserta yang terbatas ini merupakan kebijakan lembaga guna menjaga efektivitas proses pembelajaran. Dengan jumlah peserta yang terkontrol, pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih optimal sehingga setiap peserta memperoleh perhatian, bimbingan, dan pembinaan secara maksimal sesuai dengan jenis keterampilan yang dipelajari.

Meskipun tidak terjadi peningkatan jumlah peserta secara kuantitas, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu tetap berfokus pada peningkatan kualitas lulusan melalui penguasaan berbagai jenis pelatihan tersebut. Dalam hal ini, kinerja barista menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pelatihan. Kinerja barista tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dalam mengelolah berbagai jenis minuman, tetapi juga oleh konsistensi, ketepatan, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Kinerja barista dipengaruhi berbagai aspek termasuk pelatihan dan pengalaman kerja. Pelatihan yang mencakup *espresso based, manual brew, milk drink,* dan *signature drink* memberikan dasar pengetahuan serta keterampilan teknis kepada peserta. Sementara itu, pengalaman kerja berperan dalam mengasah kemampuan praktis, meningkatkan kecepatan kerja, serta membantu barista dalam menghadapi berbagai situasi nyata di lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwasanya pelatihan kerja berdampak positif atas peningkatan kinerja pegawai dan terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kemampuan dalam produktivitas kerja seseorang. Bahkan, dalam beberapa kasus, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan, karena memberikan pembelajaran langsung dari kondisi nyata di lapangan. Hal tersebut merepresentasikan bahwasanya ada hubungan erat pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja individu.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat fenomena yang menarik untuk ditelliti lebih lanjut, yaitu meskipun jumlah peserta pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu cenderung tetap setiap tahunnya dengan variasi jenis pelatihan yang diberikan, belum diketahui secara pasti sejauh mana pelatihan tersebut mampu meningkatkan kinerja barista, serta bagaimana peran pengalaman kerja dalam mendukung kinerja barista tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian guna melakukan analisis terhadap dampak dari adanya pelatihan dan pengalaman kerja atas kinerja barista.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian

Peneliti memakai pendekatan kuantitatif berdasarkan teknik survei. Pemilihan teknik kuantitatif sebab dapat memberikan data numerik yang objektif terkait dampak Pelatihan dan Pengalaman Kerja Kinerja Barista Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu. Pendekatan survei dipilih untuk memperoleh data secara langsung melalui responden dengan membagikan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan sifatnya studi ini tergolong studi survei karena menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner yang dianalisis menggunakan statistik regresi sederhana. Memakai metode korelasi arah dan data penelitian diperoleh melalui tes serta kuesioner. Untuk mengumpulkan data yang nantinya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap perolehan data. Studi kuantitatif merupakan bagian dari jenis penelitian secara sistematis, penuh perencanaan dan dan terstruktur dari penyusunan rencana penelitian hingga penyajian hasil penelitian. Studi kuantitatif tersebut dalam studi ini memakai aplikasi SPSS 25 untuk perhitungan statistika.

Peneliti melaksanakan studi pendahuluan yang bertujuan menetapkan fenomena sekaligus sumber permasalahan penelitian. Fenomena penelitian dalam studi ini adalah terkait pelatihan dan pengalaman kerja atas kinerja barista Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu di kota Pematangsiantar. Hal tersebut dilihat dari kurangnya kinerja barista di kota Pematangsiantar dalam hal meracik kopi, konsistensi hasil seduhan ketepatan waktu penyajian serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal itu tentu akan berpengaruh terhadap kinerja barista pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian yaitu Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu yang berlokasi di JL. Rajawali, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar. LKP Ayu dipilih karena menjadi salah satu LKP yang dipercaya dan sudah menghasilkan barista yang kompeten di kota Pematangsiantar. Lokasi ini dipandang *representatif* untuk mewakili para alumni peserta yang ingin belajar ilmu tentang mengelola biji kopi menjadi minuman kekinian dan menjadi salah satu barista yang kompeten. Penelitian dilakukan dalam waktu 3 bulan dari Mei sampai Agustus 2026. Pemilihan waktu tersebut bertujuan untuk menjadikan data penelitian lebih akurat dan optimal dengan memperoleh sampel yang cukup dan *representatif* serta untuk memperhitungkan ketersediaan responden dalam waktu yang memadai. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada jam operasional Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu untuk mempermudah interaksi dengan peserta yang menjadi responden

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi studi ini yaitu seluruh peserta yang telah menyelesaikan program pelatihan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu. Populasi ini tidak terbatas pada satu hari atau waktu tertentu karena peneliti ingin mendapatkan gambaran yang representatif dari seluruh peserta program Pendidikan Kecakapan Kewirausahaan (PKW) di Lemabaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu dalam periode waktu yang sudah ditentukan Peneliti memakai metode non probability sampling yaitu cara menentukan responden yang didasarkan pada kriteria khusus sebagaimana tujuan penelitian peneliti juga memakai teknik purposive sampling untuk memilih sampel atau agar bisa dijadikan sampel, suatu bagian populasi wajib memenuhi kriteria khusus yang ditentukan peneliti. Sampel studi ini yaitu peserta program Pendidikan Kecakapan Kewirausahaan (PKW) pada periode 2025 di Lemabaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Ayu.

Terdapat beberapa ketentuan dalam rumus slovin yaitu skor e = 0,05 atau 5% jika suatu populasi masuk kategori lebih besar. Skor e = 0,1 atau 10% jika populasi masuk kategori besar dan skor e = 0,2 atau 20% jika populasi masuk kategori kecil. Mengacu pada formulasi tersebut, sampel dalam studi ini dipilih dari peserta lembaga kursus dan pelatihan LPK Ayu di mana terdapat total 90 sampel penelitian sehingga perhitungannya yaitu:

$$n = \frac{90}{1 + 90(0{,}1)^2} = \frac{90}{1 + 90(0{,}01)} = \frac{90}{1 + 0{,}9} = 47{,}36 \; = \; 47$$

Berdasarkan hasil hitung menggunakan rumus slovin, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya terdapat 47 responden sampel penelitian. Sampel tersebut sebanding terhadap ukuran dan proporsinya

2.4. Defenisi Operasional Variabel

Tujuan operasional variabel adalah termasuk agar peneliti mampu menetapkan indikator dan jenis variabel penelitian. Tujuan lainnya yaitu menetapkan skala ukur tiap variabel penelitian agar hipotesis dapat diuji dengan tepat. Adapun operasional variabel dalam studi ini yaitu:

Tabel 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Seperangkat upaya memberikan pengajaran bagi pegawai baru maupun pegawai lama untuk memiliki kompetensi khusus yang mengoptimalkan tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan pelatihan yaitu menjadikan pekerja memiliki keterampilan dan kinerja secara lebih produktif yang bermanfaat bagi organisasi	1. Pendidikan 2. Cara kerja 3. Kecakapan 4. Mempelajari ilmu 5. Mengutamakan cara	Likert
Pengalaman kerja (X2)	Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pelaksanaan pekerjaan dalam periode tertentu. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya waktu seseorang menjalankan suatu pekerjaan yang turut membentuk kemampuan dalam melaksanakan tugas	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat. pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja berupa output yang dihasilkan seseorang melalui pelaksanaan tugas sesuai mutu, kompetensi khusus, serta standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai hasil pekerjaan sesuai kapasitas, pengalaman, dan tanggung jawab yang dimilikinya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Pada bagian ini disajikan output dari analisa data dengan penyebaran angket untuk 47 responden, yaitu alumni lulusan program pelatihan barista PKW di LKP Ayu Pematangsiantar. Data dianalisa menggunakan program IBM SPSS statistik 25 dengan hasil penelitian mencakup sebagai berikut.

3.1. Uji Validitas

Bertujuan menjelaskan tingkat kemampuan alat ukur dalam mengukur hal yang diukurnya. Pengujian ini bertujuan juga guna mengetahui absah maupun tidaknya suatu kuesioner penelitian. Pengujian validitas dilaksanakan secara empiris menggunakan IBM SPSS dengan teknik perhitungan *Product Moment Pearson*. Kriteria instrumen dinilai valid jika skor $r_{hitung} \geq$ nilai $r_{tabel.}$ Pengujian ini dilaksanakan melalui komparasi skor R hitung terhadap R tabel dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$). Hasil pengujian validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Butir Pernyataan	*r* Hitung	*r* Tabel	Keterangan
1	PELATIHAN 1	0,445	0,282	Valid
2	PELATIHAN 2	0,622	0,282	Valid
3	PELATIHAN 3	0,548	0,282	Valid
4	PELATIHAN 4	0,679	0,282	Valid
5	PELATIHAN 5	0,678	0,282	Valid
6	PELATIHAN 6	0,736	0,282	Valid
7	PELATIHAN 7	0,633	0,282	Valid
8	PELATIHAN 8	0,631	0,282	Valid
9	PELATIHAN 9	0,793	0,282	Valid
10	PELATIHAN 10	0,620	0,282	Valid
11	PELATIHAN 11	0,497	0,282	Valid
12	PELATIHAN 12	0,607	0,282	Valid
13	PELATIHAN 13	0,834	0,282	Valid
14	PELATIHAN 14	0,605	0,282	Valid
15	PELATIHAN 15	0,664	0,282	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 3, seluruh 15 pertanyaan variabel Pelatihan (X1) mempunyai skor r hitung dengan rentang 0,445 hingga 0,834. Karena seluruh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,282), maka semua pertanyaan variabel Pelatihan dinyatakan VALID. Secara kontekstual, ini berarti indikator-indikator dalam kuesioner (seperti persepsi terhadap materi, instruktur, metode, dan fasilitas pelatihan) mampu mengukur konstruk variabel pelatihan secara akurat dan konsisten pada barista di LKP Ayu.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Butir Pernyataan	*r* Hitung	*r* Tabel	Keterangan
1	PENGALAMAN KERJA 1	0,596	0,282	Valid
2	PENGALAMAN KERJA 2	0,687	0,282	Valid
3	PENGALAMAN KERJA 3	0,771	0,282	Valid
4	PENGALAMAN KERJA 4	0,654	0,282	Valid
5	PENGALAMAN KERJA 5	0,738	0,282	Valid
6	PENGALAMAN KERJA 6	0,628	0,282	Valid
7	PENGALAMAN KERJA 7	0,757	0,282	Valid
8	PENGALAMAN KERJA 8	0,720	0,282	Valid
9	PENGALAMAN KERJA 9	0,657	0,282	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 4, seluruh 9 pertanyaan variabel Pengalaman Kerja (X2) mempunyai skor r hitung dengan rentang 0,596 hingga 0,771. Karena seluruh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,282), maka semua pertanyaan variabel Pengalaman Kerja dinyatakan VALID. Secara kontekstual, ini berarti indikator-indikator dalam kuesioner (seperti lama waktu bekerja, penguasaan tugas, dan pengalaman menangani pelanggan) mampu mengukur konstruk variabel pengalaman kerja secara akurat dan konsisten pada barista di LKP Ayu.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Barista (Y)

No	Butir Pernyataan	*r* Hitung	*r* Tabel	Keterangan
1	KINERJA BARISTA 1	0,558	0,282	Valid
2	KINERJA BARISTA 2	0,633	0,282	Valid

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3	KINERJA BARISTA 3	0,494	0,282	Valid
4	KINERJA BARISTA 4	0,571	0,282	Valid
5	KINERJA BARISTA 5	0,612	0,282	Valid
6	KINERJA BARISTA 6	0,617	0,282	Valid
7	KINERJA BARISTA 7	0,661	0,282	Valid
8	KINERJA BARISTA 8	0,589	0,282	Valid
9	KINERJA BARISTA 9	0,492	0,282	Valid
10	KINERJA BARISTA 10	0,543	0,282	Valid
11	KINERJA BARISTA 11	0,651	0,282	Valid
12	KINERJA BARISTA 12	0,707	0,282	Valid
13	KINERJA BARISTA 13	0,528	0,282	Valid
14	KINERJA BARISTA 14	0,641	0,282	Valid
15	KINERJA BARISTA 15	0,411	0,282	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 5, seluruh 15 pertanyaan variabel Kinerja Barista (Y) mempunyai skor r hitung dengan rentang 0,411 hingga 0,707. Karena seluruh nilai *r* hitung > *r* tabel (0,282), maka semua pertanyaan variabel Kinerja Barista dinyatakan VALID. Secara kontekstual, ini berarti indikator-indikator dalam kuesioner (seperti kualitas racikan kopi, kecepatan pelayanan, kerapian area kerja/bar, dan kemampuan menangani komplain pelanggan) mampu mengukur konstruk variabel kinerja secara akurat dan konsisten pada barista di LKP Ayu.

3.2. Uji Reliabilitas

Bertujuan menganalisis konsistensi jawaban dalam kuesinoer dan dinyatakan reliabel jika jawaban reponden konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS. Kriteria pengujian ini didasarkan pada skor Cronbach's Alpha. Sebuah variabel dinilai reliabel apabila skor cronbach Alpha memenuhi kriteria di mana hasil uji reliabilitas yaitu:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Reliabilitas	Jumlah Item	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,896	> 0,70	15	

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 6, seluruh 15 butir pertanyaan pada variabel Pelatihan (X1) mendapat skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 (> 0,70) atau instrumen ini reliabel. Secara kontekstual, ini berarti responden memahami dan menjawab pertanyaan seputar program pelatihan LKP Ayu secara konsisten, sehingga instrumen ini layak mengukur persepsi pelatihan secara akurat.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Reliabilitas	Jumlah Item	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	0,863	> 0,70	9	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 7, seluruh 9 butir pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X2) mendapat skor *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 (> 0,70) mengonfirmasi bahwa instrumen ini reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator pengalaman kerja telah direspons oleh responden dengan pola yang logis dan konsisten.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Barista (Y)

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Reliabilitas	Jumlah Item	Keterangan
Kinerja Barista (Y)	0,858	> 0,70	15	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 8, seluruh 15 butir pertanyaan pada variabel Kinerja Barista (Y) mendapat skor *Cronbach's Alpha* 0,858 (> 0,70) atau instrumen ini reliabel. Ini berarti pertanyaan seputar kemampuan teknis dan kualitas pelayanan telah berhasil mengukur konstruk kinerja secara tepat dan konsisten.

3.3. Uji Normalitas

Bertujuan guna mencari tahu variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model dinilai baik saat datangnya tetap distribusi normal maupun mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilaksanakan dengan pengujian kolmogorov-Smirnov. Data dinilai normal apabila memiliki probabilitas di atas 0,05 dengan Hasil pengujian yaitu:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N (Jumlah Sampel)	47
Parameter Normal (Mean)	0,0000000
Parameter Normal (Std. Deviation)	3,03490499
Most Extreme Differences (Absolute)	0,117
Test Statistic	0,117
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,118

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu tabel tersebut didapatkan skortest statistic yaitu 0,117 dengan skor signifikansi 0,118. Mengacu pada kriteria penelitian maka dinilai bahwasanya data terdistribusi normal jika skor signifikansinya > 0,05. Karena nilai 0,118 > 0,05, sehingga model regresi mempunyai skor residual yang terdistribusi secara normal sehingga model untuk menguji dampak pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Barista pada lulusan LKP Ayu Pematangsiantar dinyatakan layak dan tidak bias, sehingga peneliti dapat melakukan pengujian berikutnya.

3.4. Uji Multikolinieritas

Bertujuan mengukur terdapat dan tidaknya hubungan linier di antara variabel independen yang terdapat pada model regresi. Peneliti menggunakan SPSS versi 25 dengan Hasil pengujian yaitu:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

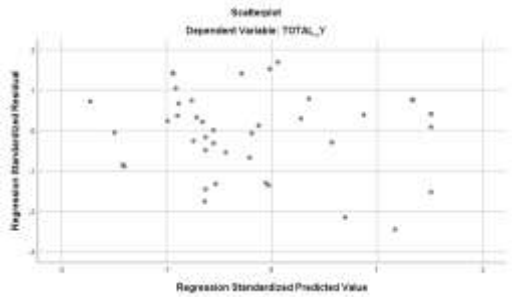
Variabel Independen	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,586	> 0,10	1,706	< 10,0	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,586	> 0,10	1,706	< 10,0	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 9, nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja adalah sebesar 0,586, di atas ambang minimal 0,10. Skor VIF variabel independen yaitu 1,818, yang jauh lebih kecil dari batas maksimal 10,0 Sehingga bisa dinyatakan bahwasanya semua variabel bebas terhindar dari masalah multikolinearitas. Artinya, variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja tidak saling tumpang tindih dalam menjelaskan variabel Kinerja Barista.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menganalisis kesamaan varians residual antara observasi. Jika varians sama disebut homokedastisitas, sementara apabila terdapat perbedaan maka dianggap terdapat heteroskedasitas disajikan pada diagram Scatterplot berikut ini:



Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kriteria Pengujian	Hasil Observasi	Keterangan
Pola Penyebaran Residual	Acak (Random)	Tidak ada pola sistematis
Titik-titik di atas & bawah 0	Tersebar merata	Seimbang
Bentuk Pola	Tidak membentuk kerucut/funnel	Homoskedastisitas terpenuhi
Kesimpulan	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Layak digunakan

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang mengindikasikan bahwa model penelitian terkait dampak pelatihan dan pengalaman kerja atas kinerja barista pada LKP Ayu Pematangsiantar memiliki tingkat akurasi prediksi yang konsisten untuk seluruh rentang data responden.

3.6. Uji Linearitas

Bertujuan menganalisis ada tidaknya korelasi linier variabel bebas atas variabel terikat melalui uji test for linearity menggunakan SPSS 25 dengan cara signifikansi 5% hubungan antar variabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi dalam deviation from linearity di atas 0,05 dengan hasil pengujian yaitu:

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas Pelatihan Terhadap Kinerja Barista

Sumber Variasi	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
Linear Term (Hubungan Linear)	1476,086	1	1476,531	170,239	0,000
Deviation from Linearity (Penyimpangan)	398.555	19	20,977	2,419	**0,021**
Within Groups (Residual)	208,158	24	8,673		
Total	2083,244	44			

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 11, skor signifikansi Deviation from Linearity yaitu 0,021. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan, data dinilai mempunyai korelasi linear jika skor signifikansi Deviation from Linearity > 0,05. Nilai 0,21 kurang dari 0,05 mengindikasikan terdapat sedikit penyimpangan dari linearitas pada variabel Pelatihan. Namun, nilai *Linear Term* menunjukkan signifikansi yang sangat kuat (0,000), yang menandakan bahwa tren hubungan tetap mengarah pada linearitas.

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Baista

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Linear Term (Hubungan Linear)	1282,026	1	1282,026	84,400	0,000
Deviation from Linearity (Penyimpangan)	330,332	12	27,528	1,1812	0,090
Within Groups (Residual)	470,886	31	15,190		
Total	2083,244	44			

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 12, hasil uji linearitas antara variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja Barista menunjukkan skor signifikansi baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,090. skor tersebut di atas tarif taraf signifikansi 0,05 (0,090 > 0,05), maka terdapat korelasi linier. Hal ini mengonfirmasi bahwa asumsi linearitas untuk variabel Pengalaman Kerja terpenuhi.

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Bertujuan menguji dan mengukur besarnya dampak variabel bebas penelitian atas variabel terikat penelitian. Selain itu pengujian ini bertujuan memprediksi arah hubungan baik negatif maupun positif variabel independen atas variabel dependen. Mengacu hasil olah data pada kolom *Unstandardized Coefficients* (B), maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk yaitu:

$$Y = 8{,}427 + 0{,}521X_1 + 0{,}584X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Barista

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengalaman Kerja

a = 8.427 (Konstanta)

b_1 = 0,521 (Koefisien regresi X_1)

b_2 = 0,584 (Koefisien regresi X_2)

Berdasarkan persamaan regresi di atas, interpretasi dari masing-masing koefisien yaitu:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1 Nilai Konstanta (a) = 8,427
Nilai tersebut merepresentasikan bahwasanya jika pelatihan dan pengalaman kerja bernilai nol, berarti nilai dasar kinerja barista adalah 8,427.

2 Koefisien Regresi Pelatihan (b_1) = 0,521
Nilai koefisien yang bertanda positif merepresentasikan Arah hubungan searah. Atau setiap kenaikan satu satuan nilai persepsi pelatihan berarti kinerja barista mengalami peningkatan hingga 0,521 satuan di mana diasumsikan variabel pengalaman kerja nilainya konstan.

3 Koefisien Regresi Pengalaman Kerja (b_2) = 0,584
Skor koefisien yang juga bersifat positif ini menunjukkan bahwasanya setiap peningkatan satuan nilai persepsi pengalaman kerja, berarti kinerja barista mengalami kenaikan hingga 0,584 satuan di mana diasumsikan variabel pelatihan nilainya konstan.

3.8. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau Uji T bertujuan mencari tahu dampak tiap variabel bebas, yakni Diskon dan Promosi TikTok, terhadap variabel dependen Minat Beli Generasi Z secara individual. Pengambilan keputusan didasarkan skor signifikansi dan skor t hitung yang diperoleh dari hasil analisis regresi dengan Hasil pengujian yaitu:

Tabel 13 Tabel Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	8,427	-	1,979	0,054	-
Pelatihan (X1)	0,521	0,575	6,492	0,000	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2)	0,584	0,413	4,660	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Data 2026

Mengacu Tabel 13, hasil uji hipotesis secara individual dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Barista
   Variabel Pelatihan mendapat skor t-hitung 6,492, yang mana nilai ini diatas t-tabel (6,598 > 1,680). Selain itu skor signifikansi yaitu 0,000 di bawah nilai alpha 0,05 (0,000 < 0,05) atau Pelatihan berdampak positif signifikan atas Kinerja Barista. Skor koefisien regresi yang positif (B = 0,521) menjelaskan bahwasanya setiap kenaikan kualitas pelatihan, diiringi dengan optimalisasi kinerja barista.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Barista
   Variabel Pengalaman Kerja mendapat skor t-hitung 4,660, yang mana nilai ini diatas t-tabel (4,660 > 1,680). Di samping itu, skor signifikansi 0,000 dibawah alpha 0,05 (0,000 < 0,05) atau pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja barista sehingga semakin lama dan berkualitas pengalaman kerja seseorang, kinerja yang dimilikinya akan semakin meningkat.
3. Variabel yang Paling Dominan
   Guna menetapkan variabel bebas dengan dominasi kuat yang mempengaruhi variabel terikat, digunakan nilai Standardized Coefficients (Beta) karena nilai ini telah distandarisasi sehingga dapat diperbandingkan antarvariabel yang memiliki skala berbeda. Mengacu hasil penelitian, variabel Pelatihan mendapat skor Beta sebesar 0,575 diatas skor Beta variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,413. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan adalah aspek dominan yang mendorong kinerja barista daripada dengan variabel pengalaman kerja barista dibandingkan dengan variabel pengalaman kerja pada objek penelitian ini.

3.9. Uji Simultan (Uji F)

Bertujuan mengetahui apakah diskon dan promosi Tik Tok secara serempak berdampak atas minat beli Generasi Z pada Mie Gacoan Jalan Jenderal Sudirman Pematangsiantar. Pelaksanaan pengujian melalui cara mengkomparasikan skor f-hitung terhadap f-tabel serta mengamati skor signifikansi dengan hasil pengujian simultan yaitu:

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1683,319	2	841,660	88,391	0,000
Residual	399,925	42	9,522		
Total	2083,244	44			

Mengacu Tabel 14, diperoleh skor f-hitung yaitu 88,391 dan skor (Sig.) yaitu 0,000 dibawah taraf signifikansi α = 0,05 (dan nilai F_{hitung}88,391 > F_{tabel}3,20), maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Alternatif (H_a) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan atas kinerja barista Barista (Y). Model regresi yang dibentuk layak (*fit*) untuk digunakan sebagai alat prediksi.

3.10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan variabel diskon dan promosi tiktok menerangkan variasi minat beli generasi Z. Nilai ini merepresentasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap Variabel terikat, sementara lainnya dipengaruhi faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti. Hasil uji koefisien determinasi bisa dilihat dari tabel di bawah:

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899	0,808	0,799	3,086

Mengacu Tabel 15, diperoleh skor *Adjustes R Square* sebesar 0,799 (atau 79,9%) atau Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara serempak dapat menerangkan variasi Kinerja Barista (Y) pada lulusan LKP Ayu sebesar 79,9%. 20,1% sisanya dipengaruhi faktor lainnya di luar model yang diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan instruktur. Skor *Adjusted R Square* sebesar 0,799 merepresentasikan bahwasanya model bersifat robus sesudah terjadi penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas.

Pembahasan

Pembahasan pada bagian ini berfungsi menginterpretasikan hasil olah data yang sudah diperoleh, mengaitkannya dengan landasan teori pada bab 2 dan membandingkannya dengan temuan dari studi terdahulu.. Pembahasan akan diuraikan secara sistematis berdasarkan masing-masing hipotesis penelitian, yaitu dampak dari pelatihan dan pengalaman kerja secara individual dan serempak atau kinerja barista pada Lembaga Kursus dan pelatihan Ayu Pematang Siantar

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Barista

Mengacu hasil uji hipotesis secara individual, didapatkan nilai T hitung variabel pelatihan yaitu 6,492 dengan skor signifikansi 0,000 di bawah tingkat signifikansi 0,05, atau pelatihan berdampak positif signifikan atas kinerja barista pada LKP Ayu. Temuan ini menegaskan bahwasanya peningkatan kualitas pelatihan untuk para alumni LKP Ayu, menjadikan semakin baik kinerja para barista baik dalam aspek teknik meracik kopi, konsistensi hasil seduhan, ketepatan waktu penyajian, maupun kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hasil ini menjawab identifikasi masalah pertama dalam penelitian ini, yaitu mengenai belum diketahuinya secara pasti efektivitas pelatihan barista yang dilaksanakan oleh LKP Ayu Pematangsiantar dalam meningkatkan kinerja lulusan.

Hasil tersebut didukung studi Sedarmayanti dalam (Triasmoko et al., 2014), di mana pelatihan adalah upaya tersistematis untuk merubah sikap dan perilaku pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan yang terstruktur, seperti program barista di LKP Ayu yang mencakup *Espresso Based*, *Manual Brew*, *Milk Drink*, dan *Signature Drink*, memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan teknis yang kuat kepada peserta, agar pegawai mampu mengemban tugasnya dengan optimal setelah lulus dari pelatihan. Pemikiran ini juga didukung oleh Sofyandi (2013) yang menegaskan bahwasanya pelatihan merupakan upaya strategi optimalisasi keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, di mana pelatihan yang sistematis dan terstruktur dengan baik akan mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Temuan tersebut konsisten dengan berbagai studi terdahulu seperti halnya studi dari (Widyawati et al., 2025) yang menemukan bahwasanya pelatihan kerja berdampak positif signifikan atas kinerja pegawai di kisah coffee shop Sanur Bali yang berarti semakin baik program pelatihan menjadikan kinerja pegawai meningkat. (Telaumbanua et al., 2025) menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta produktivitas organisasi. Studi (Hidayat et al., 2020) menjelaskan bahwasanya pelatihan secara sistematis dapat mengoptimalkan kemampuan teknis dan kedisiplinan kerja pegawai cafe di Jakarta Selatan, sementara (Dian Bayu Iswanto et al., 2025) membuktikan bahwasanya pelatihan barista efektif mengoptimalkan kemampuan dan motivasi siswa magang di PKBM Raden Sidoarjo baik secara teknis dan juga teknis,.

Terdapat perbedaan dengan Hasil studi (M. Aditya Bima Senatadin1, 2023) di mana pelatihan tidak berdampak signifikan atas kinerja barista di Rawalumbu Bekasi. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh konteks objek penelitian yang berbeda. Pada penelitian Aditya et al., pelatihan yang dimaksud kemungkinan bersifat internal di *coffee shop* yang dilakukan secara insidental saat bekerja, sehingga kurang efektif karena minimnya waktu dan kesempatan untuk bertukar pikiran antar karyawan. Sebaliknya, pelatihan di LKP Ayu merupakan pelatihan formal yang terstruktur, menggunakan peralatan standar industri, dan dibimbing oleh instruktur bersertifikat, sehingga hasil outputnya cenderung lebih baik untuk optimalisasi kompetensi dan kinerja lulusannya. Perbedaan hasil ini

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

justru memperkuat argumen dalam identifikasi masalah ketiga penelitian ini, yaitu bahwa pelatihan di tempat kerja yang dilakukan saat bekerja di *coffee shop* cenderung kurang efektif dibandingkan pelatihan formal di lembaga pelatihan seperti LKP Ayu.

Dalam konteks LKP Ayu, dominasi pengaruh pelatihan berdasarkan skor *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,573 atau fondasi kompetensi yang dibangun melalui pelatihan formal menjadi faktor penentu utama kinerja barista, bahkan lebih dominan dibandingkan pengalaman kerja. Hal ini sangat relevan dengan karakteristik responden., di mana mayoritas mempunyai waktu kerja kurang dari 5 tahun (78,72%) dan berada pada fase awal karier. Pada fase ini, keterampilan teknis yang diperoleh dari pelatihan menjadi modal utama yang membedakan kinerja barista satu dengan yang lainnya. LKP Ayu yang berinvestasi pada peralatan standar industri dan kurikulum berbasis praktik (*hands-on experience*) terbukti dapat menghasilkan lulusan berkualitas yang dapat bersaing di industri kopi, sehingga menjawab identifikasi masalah keempat mengenai pentingnya data empiris yang menunjukkan dampak pelatihan terhadap indikator kinerja barista.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Barista

Mengacu uji hipotesis secara individual, didapatkan skor t hitung variabel pengalaman kerja yaitu 4,660 dan skor signifikan Sig 0,000 di bawah taraf signifikan Sin 0,05 atau pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja baristal LKP Ayu. Hasil tersebut merepresentasikan bahwasanya semakin lama dan berkualitas pengalaman kerja pegawai barista, dapat meningkatkan kinerjanya dalam meracik kopi, melayani pelanggan, dan menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja. Hasil ini menjawab identifikasi masalah kedua penelitian ini, yaitu mengenai belum jelasnya seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja barista lulusan LKP Ayu dibandingkan dengan pengaruh pelatihan formal yang diberikan.

Pemaparan di atas didukung teori pengalaman kerja dari Sutrisno dalam Suwanto (2021), di mana mendefinisikan pengalaman kerja sebagai kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya. Rahmawati (2016) juga menegaskan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja memadai dapat bersikap serta bekerja secara profesional untuk menghadapi berbagai situasi dan kondisi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mendukung terciptanya SDM berkualitas untuk mendapatkan Raihan dan prestasi dalam bekerja. Pemikiran tersebut sejalan dengan Nafisatul Ilim et al. (2023) di mana menyatakan bahwasanya Pengalaman adalah guru terbaik sehingga individu yang dapat mengambil pembelajaran atas apa yang dialaminya dapat melakukan pekerjaan secara lebih baik.

Teman tersebut didukung didukung berbagai studi terdahulu yang relevan. Anniesa Imarchama (2021) menemukan bahwasanya pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja pegawai coffee shop. Fahmi Johary (2021) menyatakan bahwasanya pengalaman kerja yang lama dapat meningkatkan kinerja pegawai Fury coffee Jakarta Pusat. Yayank Tino Ramdhani et al. (2018) menjelaskan bahwasanya pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja barista kacamata kopi, sementara Ahmad Dzauqy (2019) mengkonfirmasi bahwa pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja barista Bento Kopi. Hasil temuan tersebut secara kolektif mendukung validitas penelitian

Dalam konteks LKP Ayu, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja barista dapat dijelaskan melalui mekanisme pembelajaran langsung dari kondisi nyata di lapangan. Barista lulusan LKP Ayu yang telah bekerja di berbagai *coffee shop* atau membuka usaha sendiri (sebanyak 19,1% responden adalah wirausaha) mendapatkan pembelajaran praktis yang tidak sepenuhnya dapat diperoleh melalui pelatihan formal. Mereka belajar menghadapi pelanggan yang beragam, mengelola pesanan dalam situasi sibuk, menangani komplain, serta beradaptasi dengan budaya kerja di berbagai tempat. Pengalaman-pengalaman ini mengasah kemampuan praktis mereka, meningkatkan kecepatan kerja, dan membantu mereka menciptakan minuman kopi yang lebih kreatif dan inovatif, sesuai dengan indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Soniya (2020), yaitu gerakan yang lancar, kemampuan memperkirakan kesulitan, dan kemampuan bekerja dengan tenang.

Meskipun berpengaruh signifikan, pengalaman kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh lebih rendah daripada pelatihan sebagaimana hasil *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,521 dibandingkan 0,584 pada variabel pelatihan. Hasil tersebut diperkuat data di mana mayoritas responden (78,72%) masih memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sehingga pengalaman yang mereka miliki belum cukup matang untuk menjadi faktor dominan. Pengalaman kerja membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk benar-benar mengakumulasi keahlian yang mendalam, sementara pelatihan formal di LKP Ayu telah memberikan fondasi kompetensi yang kuat sejak awal. Dengan demikian, meskipun pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, pada konteks lulusan LKP Ayu yang masih relatif baru di industri, pelatihan formal tetap menjadi faktor yang lebih dominan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Barista

Mengacu output pengujian simultan didapatkan skor F hitung yaitu 88,391 dengan skor signifikansi 0,000 dibawah 0,05 sebagai Tingkat signifikansi atau pelatihan dan pengalaman kerja berdampak signifikan secara serempak atas kinerja barista pada LKP Ayu. Selain itu berdasarkan output pengujian R^2, didapatkan skor *Adjusted R Square* yaitu 0,799 atau variabel bebas penelitian secara bersama-sama dapat menerangkan varian kinerja barista

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

hingga 79,9% dan 20,1% sisanya diterangkan variabel lainnya yang tidak diteliti. Skor R Square yaitu 0,799 menunjukkan bahwa model penelitian ini tetap kokoh dan robus sesudah terjadi Penyesuaian dengan jumlah variabel bebas dan juga ukuran sampel

Hasil di atas didukung studi Sudiro (2014) yang dikutip oleh Melkyory Andronicus (2019), di mana termasuk strategi optimalisasi mutu SDM bagi organisasi yaitu dengan mengadakan pelatihan secara sistematik dan berkelanjutan. Sederhananya pelatihan dapat memperbaiki kinerja, di mana apabila agenda pelatihan tersebut berkelanjutan dapat memberikan pengalaman secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai tujuan perusahaan. Temuan tersebut didukung studi Telaumbanua et al. (2025) yang menegaskan bahwasanya pelatihan dan pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja pegawaidan studi Ahmad Dzauqy (2019) di mana pelatihan kerja dan pengalaman kerja berdampak positif signifikan atas kinerja barista.

Dalam konteks LKP Ayu, tingginya nilai *Adjusted R Square* sebesar 79,9% merepresentasikan bahwasanya gabungan antara pelatihan formal yang berkualitas dan pengalaman kerja di lapangan merupakan formula yang sangat efektif dalam membentuk kinerja barista yang unggul. Pelatihan di LKP Ayu memberikan bekal teoritis dan teknis yang kuat, termasuk penguasaan empat jenis keterampilan utama yaitu *Espresso Based*, *Manual Brew*, *Milk Drink*, dan *Signature Drink*, sementara pengalaman kerja mengasah keterampilan tersebut menjadi keahlian yang matang melalui praktik langsung di dunia nyata. Sinergi antara kedua aspek tersebut mampu mencetak barista yang terampil secara teknis dan tangguh dalam menghadapi dinamika industri kopi yang terus berkembang, dapat memberikan rekomendasi untuk konsumen serta mampu menjalin komunikasi secara efektif kepada pelanggan sebagaimana dikemukakan dalam latar belakang penelitian.

Sisanya sebesar 20,1% tidak diterangkan oleh model penelitian sehingga menjadi peluang bagi studi berikutnya yang hendak mengkaji variabel relevan lainnya terkait pengaruhnya terhadap kinerja barista. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, beberapa variabel yang potensial untuk diteliti antara lain motivasi kerja sebagaimana ditemukan oleh Nadia Azzahra Rahmadani dan Alex Winarno (2023) di mana motivasi berdampak signifikan atas kinerja pegawai, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan atasan di *coffee shop*, kompensasi atau gaji sebagaimana ditemukan oleh Aditya et al. (2023) dan Yayank Tino Ramdhani et al. (2018), disiplin kerja dan efikasi diri sebagaimana diteliti oleh Widyawati et al. (2025), serta kreativitas dan inovasi barista dalam menciptakan menu baru. Penambahan variabel-variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan daya jelasa model penelitian terhadap kinerja barista secara lebih komprehensif.

Hasil pembahasan secara keseluruhan memberikan konfirmasi empiris bahwasanya pelatihan barista yang diselenggarakan oleh LKP Ayu Pematangsiantar melalui program Pendidikan Kecakapan Wirausaha (PKW) telah berjalan secara efektif dalam meningkatkan kinerja lulusannya. Temuan ini juga menegaskan bahwa meskipun pelatihan formal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengalaman kerja pada konteks lulusan yang masih berada pada fase awal karier, kedua faktor tersebut saling melengkapi dan secara bersama-sama membentuk kinerja barista yang unggul. Implikasi praktis dari temuan ini adalah LKP Ayu perlu terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan, sekaligus mendorong lulusannya untuk aktif mencari pengalaman kerja di berbagai *coffee shop* atau berwirausaha guna mengasah kompetensi yang telah diperoleh selama pelatihan.

4. Kesimpulan

Pelatihan berdampak positif signifikan atas kinerja barista dimana skor t-hitung yaitu 6,492 serta skor signifikansi yaitu 0,000 (< 0,05). Artinya, semakin baik kualitas pelatihan yang diterima oleh peserta di LKP Ayu, maka semakin bagus pula kinerja teknis dan mutu pelayanan dari barista tersebut. Pengalaman kerja berdampak positif signifikan atau kinerja barista di mana skor t-hitung yaitu 4,660 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). atau semakin lama dan berkualitas pengalaman kerja barista di lapangan, maka semakin terampil ia dalam menghadapi situasi nyata, mengelola pesanan, dan memberikan pelayanan yang konsisten kepada pelanggan. Pelatihan dan pengalaman kerja berdampak signifikan secara serempak atas kinerja barista di mana skor F hitung yaitu 88,391 dengan skor signifikan Sig 0,00 (< 0,05). Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,799 mengindikasikan bahwasanya kombinasi antara pelatihan formal serta pengalaman kerja dapat menerangkan variasi kinerja barista hingga 79,9%, sementara sisanya dijelaskan variabel lainnya yang tidak diteliti

Referensi

1. Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*.
2. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.
3. Hidayat, C., Setiawan, C., & Gantina, D. (2020). Pelatihan dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan cafe di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, *25*(3).
4. Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, *2*(1), 39–54. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Imarchama, A. (2021). *Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan coffee shop di Surakarta)*.
6. Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2*(1).
7. Iswanto, D. B., Atmaja Johny Artha, I. K., & Nughroho, R. (2025). Penerapan pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik Paket C di PKBM Rabel Sidoarjo. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Nonformal Informal, 11*(2), 622–630. https://doi.org/10.33394/jtni.v11i2.17550
8. Johary, F. (2021). *Pengaruh pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Fore Coffee se-Jakarta Pusat*.
9. Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Nasya Expanding Management.
10. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
11. Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Education and Development, 11*(2), 1–7. https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326
12. Senatadin, M. A. B., & M. (2023). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja barista coffee shop di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat. *IKRAITH-EKONOMIKA, 7*(2).
13. Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi).
14. Triasmoko, D., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2014). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 12*(1).
15. Widyawati, S. R., Saraswati, P. A., & Putri, L. N. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, efikasi diri, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kisah Coffee Shop Sanur, Bali. *Jurnal Emas, 6*, 2478–2493. https://doi.org/10.30388/emas.v6i10.12805

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.14383
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)