

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SERTIFIKASI PROFESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARISTA KEDAI KOPI MANADO*THE EFFECT OF MOTIVATION AND PROFESSIONAL CERTIFICATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF BARISTA MANADO COFFEE SHOP*

Oleh :

Alty Rawis¹**Greis M. Sendow²****Mac Donal Walangitan³**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

e-mail:

[¹alty.rawis95@gmail.com](mailto:alty.rawis95@gmail.com)[²greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)[³macdonalw08@gmail.com](mailto:macdonalw08@gmail.com)

ABSTRAK: Kinerja karyawan tidak hanya sekedar untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan perlu juga untuk merealisasikan upaya peningkatan pembelajaran dan kinerja, maka diperlukan suatu standar kompetensi profesi khususnya bagi para training manager untuk mengelola training center dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan sertifikasi profesi terhadap kinerja karyawan barista kedai kopi manado secara simultan maupun parsial. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan kedai kopi yang ada di kota Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan sertifikasi profesi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis parsial menyatakan bahwa motivasi kerja dan sertifikasi profesi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dalam penelitian ini kedai kopi manado harus lebih mempunyai perhatian pada karyawan-karyawannya dalam hal ini yaitu barista untuk membangun semangat dalam bekerja sehingga bisa memotivasi mereka dan bisa meningkatkan kinerja.

Kata kunci : *motivasi kerja, sertifikasi profesi, kinerja karyawan*

ABSTRACT : *For a Company, Employee performance not only for promotion and salary but how a company can motivate employee and it is necessary implementing a lesson dan performance, then it is needed a professional competency standards especially for manager training to manage training centre in an organization. This objective of the study was to determine the simultaneous and partial effect of work motivation and professional certification to employee performance of barista manado coffee shop. The Data was obtained by handing questionnaires to 40 baristas coffee shop in Manado City. The analytical method used in this research is Multiple Regression Analysis. Simultaneous hypothesis test showed that work motivation and professional certification doesn't have significant influence to work performance. Partial hypothesis test showed that work motivation and professional certification doesn't have significant influence to work performance. It is suggested in this research that a coffee shop in manado should pay more attention toits employees, in this case baristas to build enthusiasm for work so that they can motivate them and improve their performance.*

Keywords : *work motivation, professional certification, employees performance*

Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan Barista sangat di perlukan kedai kopi di Manado. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja Barista dipengaruhi oleh motivasi dalam dirinya dan sertifikasi profesi dari seorang barista. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Tantangan di era globalisasi dan pasar yang kompetitif menuntut daya tahan dan daya saing sebuah kelompok, komunitas, organisasi dan negara dalam bentuk pengembangan sumber daya manusia sebagai intellectual asset menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaan. Pengembangan SDM strategik merupakan tuntutan bagi setiap organisasi untuk menyelaraskan program training dengan strategi organisasi. Selain itu, pengembangan SDM menuntut perpaduan yang sinergik antara aspek pembelajaran (learning) dan aspek kinerja (performance).

Isu sertifikasi menjadi sangat hangat dibicarakan oleh berbagai kalangan khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembinaan profesi baik pendidikan, kesehatan, keuangan, pemerintahan dan kemasyarakatan. Isu sertifikasi menjadi salah satu cara yang digunakan dalam pembangun struktur karir profesional dan pengembangan kualitas atau mutu. Sertifikasi profesi adalah suatu penetapan yang diberikan oleh suatu organisasi profesional terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik. Sertifikasi biasanya harus diperbaharui secara berkala, atau dapat pula hanya berlaku untuk suatu periode tertentu.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah di kemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Sertifikasi Profesi terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi Kerja dan Sertifikasi Profesi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado
2. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Barista Kedai Kopi Manado.
3. Sertifikasi Profesi terhadap kinerja karyawan Barista Kedai Kopi Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2014:10). Manajemen Sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis, integrasi, dan koheren terhadap pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut (Armstrong, 2016:53).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010:281). motivasi adalah proses pemberiandorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan denganbatasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani, 2003:58).

Sertifikasi Profesi

Sertifikasi merupakan proses uji kompetensi bagi seorang yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. (Mulyasa, 2007:34).

Kinerja Karyawan

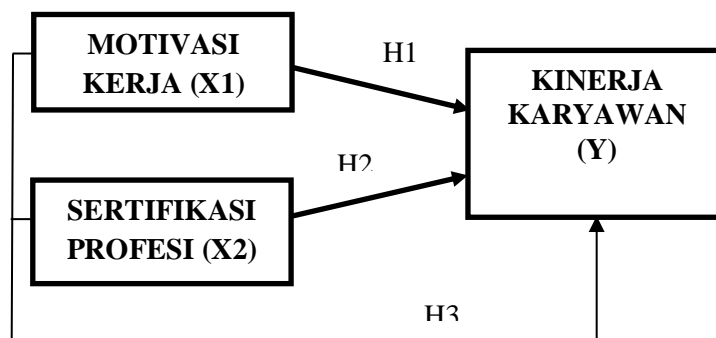
Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2011:552).

Penelitian Terdahulu

Ramadhan (2017). Dengan Judul penelitian Makna Kerja bagi Barista. Barista saat ini merupakan profesi yang banyak diperbincangkan. Barista memiliki tanggung jawab besar di industri kopi karena barista yang berhadapan langsung dengan pelanggan. Para pelaku barista memiliki pandangan tersendiri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui makna kerja bagi barista. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif pada sembilan narasumber dari tujuh kedai kopi di empat kota yang berbeda. Empat kota tersebut adalah Yogyakarta, Jakarta, Bogor, dan Semarang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan observasi partisipasi. Hasil dari penelitian ini adalah makna kerja bagi mereka bukan sekedar mencari penghasilan. Ada makna lain yang membuat mereka bertahan menjadi barista, dengan menjadi barista membuat mereka dapat memperoleh kesempatan untuk belajar tentang kopi lebih dalam dan dapat memperoleh dukungan untuk mengembangkan dirinya. Menjadi barista bukanlah cita-cita sejak kecil, namun setelah dijalani terdapat rasa nyaman yang membuat para pelakunya bertahan di profesi tersebut. Rasa nyaman tersebut berasal dari interaksi dengan pelanggan dan teman seprofesi barista.

Daryanti, Rohanda, Sukaesih (2013). Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur berapa besar pengaruh motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu, dengan sampel berjumlah 95 orang. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai termasuk pustakawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar ISO 11620 tahun 2008 tentang kinerja perpustakaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, angket atau kuesioner, observasi, wawancara, studi kepustakaan. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup dengan skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Untuk mengukur pengaruh antar variabel penelitian, menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan aplikasi program Lisrel 8.80 serta pengolahan data statistik data dengan bantuan program SPSS versi 15.0. Kesimpulan penelitian sebagai berikut, Pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkan oleh hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta dengan koefisien jalur yang positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja intrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai; Motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja pegawai di BPAD Propinsi Bengkulu secara simultan terdapat pengaruh positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja ekstrinsik maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, serta dengan koefisien jalur yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H2 : Diduga secara parsial sertifikasi profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H3 : Diduga secara simultan motivasi dan sertifikasi profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menghubungkan variable bebas (Motivasi dan sertifikasi Profesi) dengan variable terkait (kinerja).

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini yaitu di UMKM kedai Kopi dengan waktu penelitian selama 4 bulan.

Populasi dan Sampel

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *purposive sampling* sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan menggunakan beberapa item pertanyaan, yang dikembangkan dari masing – masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variable:

1. Motivasi Kerja yaitu Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.
2. Sertifikasi Profesi yaitu *Professional Society*, komunitas suatu profesi, dan vendor.
3. Kinerja Karyawan yaitu Kualitas kerja, Kemampuan dan Keterampilan, dan Sikap Kerja.

Metode Analisis Data

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2014) dalam Umar (2016 : 57) bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Sertifikasi Profesi (X_2), terhadap Prestasi Kerja (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta dari persamaan regresi
 β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 , Motivasi Kerja
 β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 , Sertifikasi Profesi
 X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Sertifikasi Profesi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,810	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
Sertifikasi Profesi (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,772	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel

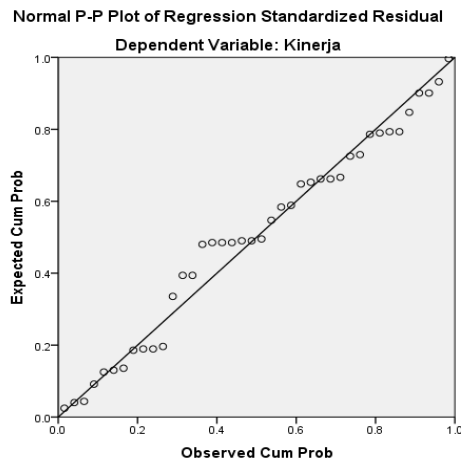
Kinerja Barista (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,735	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik – titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

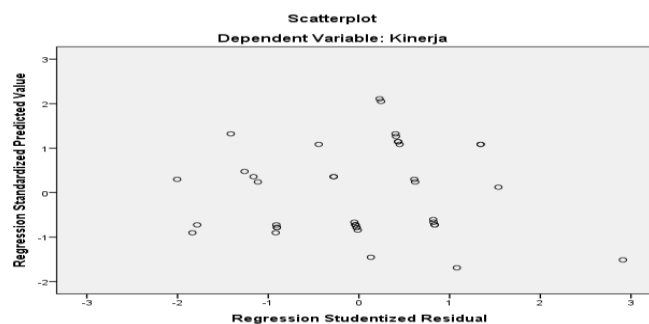
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.948	1.055
Sertifikasi Profesi	.948	1.055

Sumber: hasil olahan, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: hasil olahan data, 2019

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.325	2.392
Motivasi	-.015	.108
Sertifikasi Profesi	.241	.182

Sumber: hasil olahan data, 2019

Persamaan Regresi $Y = 8,325 - 0.015 X_1 + 0,241 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Motivasi (X_1) dan Sertifikasi Profesi (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Barista (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 8,325 memberikan pengertian bahwa jika Motivasi (X_1) dan Sertifikasi Profesi (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Baristan (Y) sebesar 8,325 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_1) sebesar -0.015 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Barista (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0.015 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Sertifikasi Profesi (X_2) sebesar 0,241 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Sertifikasi Profesi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Barista (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model	Uji t		Uji F	
	t	Sig	F	Sig
Constant				
Motivasi	-.136	.892	.894	.418 ^b
Sertifikasi Profesi	1.326	.193		

Sumber: hasil olahan data, 2019

Tabel 4 memperlihatkan bahwa Motivasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,892 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Barista (Y). Sertifikasi Profesi (X_2) memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,194 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak atau Sertifikasi Profesi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Barista (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,418 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa Motivasi (X_1) dan Sertifikasi Profesi (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Barista (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.215 ^a	.046	-.005	1.16867

Sumber: hasil olahan data, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.215 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi ($\text{adj } R^2$) adalah 0,046 atau 4,6% Artinya pengaruh motivasi (X_1) dan Sertifikasi Profesi (X_2) terhadap Kinerja Barista adalah sebesar 4,6% dan sisanya sebesar 95,4% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya upaya. Motivasi disini sangat diperlukan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena telah diketahui bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Teori pengharapan Vroom memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: "Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja barista. Hasil penelitian oleh erna, mariyudi, nurmala (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Aceh Tengah.

Pengaruh Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk merealisasikan upaya peningkatan pembelajaran dan kinerja, maka diperlukan suatu standar kompetensi profesi khususnya bagi para training manager untuk mengelola training center dalam suatu organisasi. Isu sertifikasi menjadi sangat hangat dibicarakan oleh berbagai kalangan khususnya pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembinaan profesi baik pendidikan, kesehatan, keuangan, pemerintahan dan kemasyarakatan. Dengan adanya sertifikasi profesi seorang sudah diakui kemampuannya dalam suatu bidang. Sehingga dalam bekerja seorang yang memiliki sertifikasi akan mengeluarkan kemampuannya sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja barista. Artinya peningkatan kinerja barista tidak dipengaruhi oleh bersertifikat atau tidak bersertifikatnya seorang barista. Penelitian Supriyatno, Subiyanto, Tawil (2016) mempunyai hasil yang sama dengan penelitian ini yang menyatakan pada penelitian mereka bahwa sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Secara parsial Motivasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap Kinerja Barista.
2. Secara parsial Sertifikasi Profesi positif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
3. Secara simultan Motivasi dan Sertifikasi Profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Barista

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus mempetahankan dan meningkatkan Motivasi agar dapat meningkatkan Kinerja Barista.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Barista.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, fourth edition*. Kogan Page, London

- Fakhris, R. 2017. Makna Kerja Bagi Barista. Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta. http://dspace.uui.ac.id/bistream/handle/12345679/5344/Jurnal_Fakhri%20Ramadhan_13311426%20PDF.pdf?sequence=2&isAllowed=y. di akses pada tanggal 21 Maret 2019
- Daryanti, Rohanda, Sukaesi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*. Vol.1/No.2, Desember 2013, hlm 127-135. <http://jurnal.unpad.ac.id/jkip/article/view/9979/4915>. di akses pada tanggal 21 Maret 2019
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT. Remaja. Rosdakarya, Bandung
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung
- Erna, Mariyudi, Nurmala. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Aceh Tengah dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 3, No 2, ISSN: 2503-4367. <https://journal.unimal.ac.id/j-mind/article/view/330> di akses pada tanggal 21 Maret 2019
- Supriyatno, Subiyanto, Tawil. 2016. *Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA se Kota Magelang*. Vol 3, No 2, hal 171–181, ISSN: 2442-6350 <http://ispijateng.org/wp-content/uploads/2017/02/UMM-171-181.pdf&ved=2ahUKEwjW1aGw7oflAhWBeisKHO3EA8kOFjAMegOIBhAB&usq=AOvVaw2DafIxd0TXeR7OIQOXWz5> di akses pada tanggal 22 Maret 2019
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Veithzal, R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta