

## PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGUATAN DAYA SAING COFFEE SHOP SENOPATI DI MAKASSAR

Rahmat Hidayat  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP  
Email: [matrahmat0103@gmail.com](mailto:matrahmat0103@gmail.com)

Andi Hadidu  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP  
Email: [hadidu.ypup@gmail.com](mailto:hadidu.ypup@gmail.com)

Muhammad Idris  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP  
Email: [ustadidrisypup@gmail.com](mailto:ustadidrisypup@gmail.com)

### **Abstract**

*Rahmat Hidayat, 2025. The Influence of Employee Competence and Work Motivation on Strengthening the Competitiveness of Senopati Coffee Shop in Makassar. Supervised by Andi Hadidu and Muhammad Idris.*

*This study was aimed at examining the influence of employee competence and work motivation on strengthening the competitiveness of Senopati Coffee Shop in Makassar. The increasingly intense competition within the coffee shop industry in Makassar, particularly in the urban area, requires business actors to continuously enhance their competitiveness in order to survive and grow. Human resource factors, particularly employee competence and work motivation, are believed to play a crucial role in this process. This research employed a quantitative approach, with the sample determined using a saturated sampling technique from a population of 32 respondents. Data were collected through observation, document review, and questionnaires containing statements related to the indicators of each variable. Data analysis was conducted using multiple linear regression, prerequisite tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The partial test results revealed that employee competence ( $X_1$ ) had a significant effect on competitiveness ( $Y$ ) with a significance value of 0.008, which was lower than the 0.05 threshold. Conversely, work motivation ( $X_2$ ) did not show a significant partial effect on competitiveness, with a significance value of 0.070, which was higher than 0.05. However, when tested simultaneously, both variables together demonstrated a significant influence on competitiveness, with a significance value of 0.001. These findings suggested that employee competence serves as the key*



*factor in strengthening the competitiveness of Senopati Coffee Shop, while work motivation, though not individually significant, still played an important role when combined with employee competence. The study implies that effective human resource management strategies should prioritize competence development while maintaining employee motivation to ensure optimal competitiveness in a highly competitive market.*

**Keywords:** Employee Competence, Work Motivation, Competitiveness

## Abstrak

Rahmat Hidayat, 2025. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Penguatan Daya Saing Coffee Shop Senopati Di Makassar. Dibimbing Oleh Andi Hadidu dan Muhammad Idris.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap penguatan daya saing coffee shop senopati di makassar. Fenomena persaingan yang semakin ketat dalam industri coffee shop di Makassar, khususnya di kawasan makassar, mendorong para pelaku usaha untuk terus meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dan berkembang. Faktor sumber daya manusia, terutama kompetensi karyawan dan motivasi kerja, diyakini memiliki peran penting dalam penguatan daya saing tersebut. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh pada populasi sebanyak 32 responden. Pengumpulan data penelitian melalui observasi, studi dokumen dan penyebaran kuisioner yang berisi pernyataan yang terkait dengan indikator masing – masing variabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji prasyarat, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara partial menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap penguatan daya saing ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sebaliknya, motivasi kerja ( $X_2$ ) secara partial tidak berpengaruh signifikan terhadap penguatan daya saing dengan nilai signifikansi sebesar 0,070 yang lebih besar dari 0,05. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penguatan daya saing dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor utama yang mampu memperkuat daya saing coffee shop Senopati, sementara motivasi kerja meskipun tidak berdampak signifikan secara individual, tetapi berperan penting ketika dikombinasikan dengan kompetensi karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen coffee shop dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dengan mengutamakan peningkatan kompetensi sekalgus menjaga motivasi kerja agar daya saing bisnis tetap optimal di pasar yang kompetitif.



**Kata Kunci:** Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Penguatan Daya Saing.

## PENDAHULUAN

Industri kuliner di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir, khususnya pada segmen coffee shop. Tren ini tidak hanya terjadi di kota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya, tetapi juga di Makassar yang merupakan salah satu pusat perekonomian dan budaya di wilayah timur Indonesia. Coffee shop kini bukan sekadar tempat menikmati kopi, tetapi telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat urban. Fungsinya beragam, mulai dari tempat berkumpul dengan teman, bekerja secara remote, hingga mengadakan pertemuan bisnis.

Coffee Shop Senopati di Makassar hadir di tengah persaingan tersebut dengan menawarkan produk kopi berkualitas dan suasana yang nyaman. Namun, seiring bertambahnya jumlah pesaing, baik dari usaha lokal maupun jaringan waralaba nasional dan internasional, tantangan yang dihadapi semakin kompleks. Dalam kondisi pasar yang kompetitif, keberhasilan sebuah coffee shop tidak hanya ditentukan oleh kualitas rasa dan desain interior, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan.

Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelayanan adalah kompetensi karyawan. Menurut Leuhery (2022), Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Dalam industri coffee shop, kompetensi meliputi keterampilan teknis seperti kemampuan meracik kopi (barista skill), mengoperasikan mesin espresso, menjaga kebersihan area kerja, hingga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, pelayanan pelanggan, dan kemampuan bekerja dalam tim. Karyawan dengan kompetensi yang baik mampu memberikan pengalaman positif kepada pelanggan, menjaga konsistensi kualitas produk, dan menyesuaikan diri dengan tren serta kebutuhan pasar.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja karyawan. Menurut Suswati (2022), Motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh antusiasme, menunjukkan sikap proaktif, serta berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam konteks coffee shop, motivasi kerja dapat tercermin dari kerelaan karyawan untuk membantu rekan kerja, berinisiatif memberikan ide menu baru, menjaga kualitas rasa kopi, serta berinteraksi dengan pelanggan secara ramah.



Kombinasi antara kompetensi dan motivasi kerja menjadi modal penting untuk meningkatkan daya saing Coffee Shop Senopati. Daya saing dalam hal ini mengacu pada kemampuan coffee shop untuk mempertahankan dan meningkatkan posisinya di pasar melalui keunggulan yang dimiliki dibandingkan pesaing. Keunggulan ini dapat berbentuk kualitas layanan, inovasi produk, pengalaman pelanggan, maupun citra merek. Jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi tetapi motivasi rendah, pelayanan yang diberikan mungkin tidak optimal. Sebaliknya, motivasi tinggi tanpa kompetensi memadai juga dapat menimbulkan masalah, seperti kesalahan dalam penyajian produk atau lambatnya pelayanan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan daya saing perusahaan. Kompetensi yang baik meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan pelanggan, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong dedikasi serta konsistensi karyawan dalam memberikan layanan terbaik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor manufaktur atau jasa secara umum, sehingga diperlukan kajian yang lebih spesifik pada industri coffee shop, terutama di wilayah Makassar.

Coffee Shop Senopati memiliki potensi besar untuk terus berkembang jika mampu memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam situasi persaingan yang ketat, manajemen perlu memastikan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan sistem penghargaan karyawan dapat meningkatkan kompetensi sekaligus memotivasi mereka. Dengan demikian, coffee shop ini dapat mempertahankan pelanggan lama sekaligus menarik pelanggan baru melalui kualitas pelayanan yang unggul.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori (penjelasan). Metode penelitian kuantitatif adalah metode pengumpulan dan analisis data yang berbasis angka atau statistik dengan tujuan mendapatkan hasil yang objektif, dapat diukur, dan diuji ulang (Sugiyono, 2020). Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang telah didefinisikan secara operasional, yaitu Kompetensi Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Penguanan Daya Saing (Y) Coffee Shop Senopati Di Makassar. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif, melakukan generalisasi terbatas, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan tinjauan pustaka. Sifat eksplanatori berarti penelitian ini berfokus pada menjelaskan bagaimana dan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta mengidentifikasi faktor mana yang dominan.



Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Coffee Shop Senopati Di Makassar yang berjumlah 32 orang. Sampel ditentukan melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi berada dibawah 100 orang. Penelitian dilakukan langsung di lokasi objek studi, yaitu Coffee Shop Senopati Di Makassar, untuk mengumpulkan data primer yang relevan dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang utama adalah kuisioner (angket). Menurut Sugiyono (2020) Kuisioner disusun dalam bentuk skala Likert (skala 1-5, dimana 1=Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju 4=Setuju dan 5=Sangat Setuju). Instrumen Penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang mana instrumen tersebut digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap semua variabel penelitian yaitu: (1) Kompetensi Karyawan (dengan indikator keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja); (2) Motivasi Kerja (dengan indikator Keterlibatan dalam pekerjaan, Pencapaian tujuan dan target, Tingkat kepuasan kerja); (3) Penguatan Daya Saing (dengan indikator kualitas produk atau layanan, inovasi dan teknologi, efisiensi operasional.).

Selain kuesioner, dilakukan juga studi dokumentasi untuk memperoleh data sekunder terkait struktur organisasi, jumlah karyawan, kompetensi karyawan, omzet usaha yang berlaku di Coffee Shop Senopati Di Makassar, serta data penunjang lainnya. Wawancara terstruktur singkat juga mungkin dilakukan jika diperlukan untuk klarifikasi jawaban kuesioner yang kurang jelas, namun bukan sebagai teknik pengumpulan data utama.

Sumber Data dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer: Diperoleh langsung dari responden penelitian, yaitu Karyawan Coffee Shop Senopati Di Makassar, melalui instrumen kuesioner pernyataan; (2) Data Sekunder: Diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Coffee Shop Senopati Di Makassar.

Dalam teknik analisis data, instrumen kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur aspek yang ingin diukur dari variabel yang bersangkutan (menggunakan korelasi Product Moment Pearson). Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur (kuesioner) dalam mengukur variabel yang sama (menggunakan koefisien Cronbach's Alpha). Setelah melakukan Uji Validitas dan Realibilitas, penelitian dilanjutkan ke tahap uji hipotesis yang bertujuan untuk melihat besar pengaruh partial maupun simultan masing masing variabel. Uji hipotesis tersebut dilaksanakan melalui Uji parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Obek Penelitian

Senopati Coffee & Eatery adalah salah satu kafe modern yang hadir di Makassar sejak Januari 2024. Terletak di Jl. Merpati No.4, kawasan Kunjung Mae, Kecamatan Mariso, kafe ini menawarkan suasana estetik dengan furnitur bergaya vintage yang nyaman untuk bersantai, bekerja, atau berkumpul bersama teman dan keluarga. Sebagai pendatang baru di dunia perkopian Makassar, Senopati Coffee & Eatery langsung menarik perhatian dengan konsep yang memadukan nuansa klasik dan modern. Meskipun belum memiliki sejarah panjang seperti warung kopi legendaris lainnya di kota ini, kehadirannya menambah warna baru dalam budaya ngopi masyarakat Makassar.

Visi Coffee Shop Senopati Di Makassar adalah Menjadi tempat pilihan bagi para pengunjung untuk menciptakan kenangan indah bersama teman, keluarga, atau rekan, dalam suasana yang nyaman dan estetik. Menghadirkan pengalaman ngopi yang tak hanya soal minuman, tetapi juga pengalaman berkumpul yang berkesan. Visi ini didukung oleh misi Menyajikan special blend coffee dan pilihan makanan lokal Western dalam konsep vintage kontemporer, mendorong suasana yang estetik, hangat, dan ramah sehingga menjadi spot favorit nongkrong maupun bekerja di Makassar dan mendorong kualitas pelayanan konsisten dengan konsep sebagai *rumah makan kecil* serta kafe santai yang nyaman

Struktur Usaha Coffee Shop Senopati Di Makassar dirancang sedemikian rupa agar tugas dan fungsi masing masing individu tidak tumpang tindih. Jabatan dan tugas karyawan dijelaskan sebagai berikut: (1) Owner / Pemilik Usaha. Pengambil keputusan strategis, menentukan visi-misi, mengelola investasi, dan melakukan kontrol operasi keseluruhan; (2) Store Manager / Manager Operasional. Bertanggung jawab atas operasional harian, supervisi staf, pengendalian kualitas layanan, dan pelaporan keuangan serta operasional ke owner; (3) Barista Supervisor atau Head Barista. Mengawasi tim barista, menjaga standar penyajian minuman, dan melakukan pelatihan staf barista baru; (4) Barista (Front & Pro). Menyajikan minuman kopi dan minuman lainnya, melayani pelanggan dengan ramah serta menjaga kebersihan area kerja; (5) Kasir / Frontliner. Mengelola transaksi pembayaran, resi pesanan, dan laporan penjualan harian; (6) Waiter / Pramusaji. Melayani pelanggan di area meja, memastikan pesanan tersampaikan, serta membantu merapikan area makan; (7) Kitchen Staff / Helper. Menyiapkan makanan ringan atau menu tambahan; jika tersedia dapur, ini termasuk koki atau sous chef; (8) Staff Kebersihan / Cleaning Staff. Merawat kebersihan area pelanggan dan dapur agar konsumen nyaman saat berkunjung; (9) Marketing / QAC (Quality, Admin & Marketing Control). Menangani promosi, media sosial, pengawasan kualitas, administrasi & laporan.



### Karakteristik Responden

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia 20-25 tahun sebesar 30 orang dengan nilai persentase (93,8%) sedangkan usia 26-30 tahun sebesar 15 orang dengan nilai persentase (6,3%).

**Tabel 1. Usia Responden**

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
20-25 Tahun	30	93,8%
26-30 Tahun	2	6,3%
Total	32	100%

Sumber: Olah Data Sekunder (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan dimana responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 17 orang (53,1%), dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (46,9%).

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase
Laki-laki	17	53,1%
Perempuan	15	46,9%
Total	32	100%

Sumber: Olah Data Sekunder (2025)

### Analisis Data

#### *Uji Prasyarat*

Uji validitas dilakukan untuk mengukur atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden (Ghozali, 2021). Uji validitas dilakukan dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada  $df = n - 2$ . Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,349 jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka instrument penelitian ini dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	Korelasi			
	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	1	0.640	0,349	valid
	2	0.845	0,349	valid



	3	0.390	0,349	valid
	4	0.737	0,349	valid
	5	0.718	0,349	valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0.648	0,349	valid
	2	0.667	0,349	valid
	3	0.816	0,349	valid
	4	0.816	0,349	valid
	5	0.799	0,349	valid
Penguatan daya saing (Y)	1	0.771	0,349	valid
	2	0.714	0,349	valid
	3	0.786	0,349	valid
	4	0.843	0,349	valid
	5	0.849	0,349	valid

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 15 pernyataan yang valid dari 15 jumlah pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya

Uji realibilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan realible apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach's Alpha  $> 0, 06$  berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 4. Uji Realibilitas**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	5 Item pernyataan	0.746	reliabel
X <sub>2</sub>	5 Item pernyataan	0.804	reliabel
Y	5 Item pernyataan	0.853	reliabel

Sumber: Olah Data SPSS (2025)



Hasil output diatas menunjukan nilai Cronbach` s alpha masing – masing variabel adalah sebesar 0,746, 0,804 dan 0,853 >0,6. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan dalam penelitian in dinyatakan reliable atau konsisten.

### ***Uji Hipotesis***

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Penguatan daya Saing), dimana dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probilitas dengan nilai 0,05, apabila nilai probilitas lebih kecil dari nilai sig, variabel independen berarti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023).

**Tabel 5. Uji Partial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	3.910	3.155		1.239	.225
Kompetensi karyawan	.465	.162	.445	2.861	.008
Motivasi Kerja	.290	.154	.293	1.884	.070

a. Dependent Variable: penguatan daya saing

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Dari hasil uji t yang sudah dilakukan, diketahui bahwa kompetensi karyawan (X1) berpengaruh positif terhadap penguatan daya asing (Y). Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.861 > 2.036$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$ . Maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terdukung.

Namun, diketahui bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap penguatan daya asing (Y). Hal ini dapat dilihat nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.884 < 2.036$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.070 > 0.05$ . Maka H0 diterima dan Ha ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 tidak terdukung.

Uji-f, atau F-test, adalah uji statistik yang digunakan untuk membandingkan varians dari dua atau lebih kelompok data. Dalam konteks regresi linear, uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023). Uji ini juga dikenal sebagai Uji ANOVA (Analysis of Variance), di mana hipotesis nolnya adalah bahwa rata-rata dari semua kelompok adalah sama.



**Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.039	2	19.520	8.209	.001 <sup>b</sup>
Residual	68.961	29	2.378		
Total	108.000	31			

a. Dependent Variable: penguatan daya saing  
 c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, kompetensi Karyawan

*Sumber: Olah Data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji  $f_{hitung}$  sebesar 8.209 > dari  $f_{tabel}$  sebesar 2.330 dengan taraf signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti kedua variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap penguatan daya asing ( $Y$ ).

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan  $R^2$  atau  $r^2$ , adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen (terikat) dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas) (Iba & Wardhana, 2024). Nilainya berkisar antara 0 dan 1, atau jika dinyatakan dalam persentase, antara 0% hingga 100%. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (mendekati 1 atau 100%), maka semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, artinya variabel independen memiliki kemampuan yang kuat untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi rendah (mendekati 0 atau 0%), ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen, dan variasi tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.317	1.54206

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan

*Sumber: Olah Data SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh yaitu sebesar 0.361. Hal ini berarti besarnya presentase kompetensi karyawan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap penguatan daya asing ( $Y$ ) yaitu sebesar 36.1% sedangkan sisanya 63.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



### Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Penguatan Daya Saing

Berdasarkan hasil uji partial dan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) memberikan perubahan yang signifikan dalam meningkatkan penguatan daya saing pada coffee shop Senopati di Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,861 yang lebih besar dari ttabel yaitu 2,036, sehingga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penguatan daya saing coffee shop tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh Rahmadi & Indrawijaya (2024), ia menyimpulkan bahwa Kompetensi pegawai yang direfleksikan oleh konsep, strategi, kesempatan, personal dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing yang direfleksikan oleh harga, kualitas dan waktu.

Secara teoritis, kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas pelayanan dan daya saing bisnis, terutama dalam industri coffee shop yang sangat bergantung pada interaksi antara karyawan dan pelanggan. Teori sumber daya manusia menyatakan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta loyalitas yang pada akhirnya memperkuat posisi daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan sangat penting untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan operasional coffee shop di tengah persaingan yang ketat.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Penguatan Daya Saing

Berdasarkan hasil uji partial dan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan perubahan yang signifikan dalam meningkatkan penguatan daya saing pada coffee shop Senopati di Makassar. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 1,884 yang lebih kecil dari ttabel yaitu 2,036, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penguatan daya saing pada coffee shop tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Uliyah & Muji (2024), ia menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan daya saing UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi peningkatan daya saing. Namun, secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap penguatan daya saing.

Secara teoretis, motivasi kerja biasanya dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Namun, dalam konteks coffee shop Senopati di Makassar, motivasi kerja mungkin tidak berperan signifikan karena faktor lain yang lebih dominan atau spesifik kondisi internal yang membatasi pengaruh motivasi tersebut. Teori motivasi seperti



teori Herzberg atau Maslow menyebutkan bahwa motivasi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, namun dalam beberapa kasus pengaruhnya bisa tidak signifikan jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kompetensi atau kondisi kerja yang kondusif. Oleh karena itu, meskipun motivasi penting dalam teori sumber daya manusia, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan daya saing coffee shop lebih dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Penguatan Daya Saing**

Berdasarkan hasil uji simultan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memberikan perubahan yang signifikan dalam meningkatkan penguatan daya saing pada coffee shop Senopati di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkontribusi dalam membangun dan memperkuat posisi daya saing coffee shop tersebut.

Bukti dari kesimpulan ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 8,209 juga lebih besar dari Ftabel yang berada di angka 2,330. Dengan kata lain, secara statistik variabel kompetensi karyawan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penguatan daya saing coffee shop Senopati.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan pendekatan sistem sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kombinasi faktor kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi menyediakan kemampuan teknis dan keahlian yang dibutuhkan, sementara motivasi memberikan dorongan dan semangat untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Oleh karena itu, sinergi antara kompetensi dan motivasi menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing bisnis, khususnya di industri jasa seperti coffee shop yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan produktivitas karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Penguatan Daya Saing Coffee Shop Senopati Di Makassar” maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Kompetensi Karyawan memiliki pengaruh terhadap penguatan daya saing pada Coffee Shop Senopati di Makassar. Karyawan yang kompeten secara langsung meningkatkan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan sehingga daya saing usaha pun ikut naik; (2) Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap penguatan daya saing pada Coffee Shop Senopati di Makassar. Motivasi kerja yang diterapkan belum menjadi faktor



utama dalam meningkatkan daya saing usaha; (3) Kompetensi Karyawan dan Motivasi Kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap penguatan daya saing pada Coffee Shop Senopati di Makassar. Kombinasi antara karyawan yang kompeten dan motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci bagi usaha dalam meningkatkan daya saingnya di pasar.

Saran bagi manajemen Coffee Shop Senopati Makassar sebaiknya lebih fokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh langsung, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan apresiasi agar karyawan terdorong untuk mengoptimalkan kemampuannya. Sinergi antara kompetensi yang tinggi dan motivasi yang terjaga akan memperkuat daya saing perusahaan. Untuk itu, manajemen perlu melakukan evaluasi secara berkala agar strategi pengembangan sumber daya manusia tetap relevan dengan kebutuhan pasar.

Bagi peneliti akademik selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk memperkaya literatur mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap daya saing, khususnya pada sektor usaha coffee shop. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian pada jenis usaha atau wilayah yang berbeda, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan inovasi layanan juga dapat ditambahkan agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi daya saing perusahaan. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan ilmu manajemen dan strategi bisnis di lingkungan akademik maupun praktis.

## REFERENSI

- Ghozali, (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Iba, Z. & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0 (pp.60-116)*. CV. Eureka Media Aksara
- Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*. Yayasan Kita Menulis
- Leuhery, F. (2022). *Kompetensi Dan Komitmen Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish



- Rahmadi, A. R., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh Inovasi Terhadap Daya Saing Usaha Mikro Dengan Kompetensi Pegawai Usaha Mikro Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 13 No. 01.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Uliyah, I. & Muji, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Daya Saing UMKM di DIY. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital*. Vol.1, No. 3.

