

Eksplorasi Dinamika Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Coffee Shop Fore Malang

Agha Nugraha Amarullah^{1*}, Elsina Angelina Sitanala², Yudiansyah Adhirachmanto³, Ahmad Nizar Yogatama⁴

^{1*,2,3,4}Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Jl. Soekarno-Hatta, Rembuksari No. 1A, 65113

Aghanugraha69@gmail.com¹

angelsitanala45@gmail.com²

yudiansyahadhirachmanto@gmail.com³

nizaryogatama@asia.ac.id⁴

* Corresponding author

Diterima : 24 Oktober 2025; Direvisi : 11 Nopember 2025; Diterbitkan : 1 Desember 2025;

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang, dengan tujuan mengidentifikasi faktor sumber daya manusia yang paling signifikan serta menentukan dampak parsial dan simultan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi. Menggunakan pendekatan eksplanatori kuantitatif, data dikumpulkan dari 35 karyawan melalui kuesioner berskala Likert, dan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terkuat terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,537$, $p < 0,01$), diikuti oleh motivasi kerja ($\beta = 0,404$, $p < 0,05$), sementara kepuasan kerja tidak signifikan, bertentangan dengan penelitian sebelumnya; secara bersama-sama, variabel ini menjelaskan 89,9% variasi kinerja. Penelitian menyimpulkan bahwa organisasi sebaiknya memprioritaskan inisiatif pengembangan karir dan peningkatan motivasi dibandingkan program kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja, menantang pendekatan manajemen sumber daya manusia konvensional.

Keyword : Kepuasan kerja; Kinerja karyawan; Motivasi kerja; Pengembangan karier; Coffee Shop Fore

Exploring the Dynamics of Work Motivation, Job Satisfaction, and Career Development in Enhancing Employee Performance at Fore Coffee Shop Malang

Abstract

This study examines the influence of work motivation, job satisfaction, and career development on employee performance at Coffee Shop Fore Malang, aiming to identify the most significant human resource factors and determine the partial and simultaneous effects of these three variables in an organizational context. Using a quantitative explanatory approach, data were collected from 35 employees through a Likert-scale questionnaire, and multiple linear regression analysis was conducted to test the hypotheses. The results show that career development has the strongest positive effect on employee performance ($\beta = 0.537$, $p < 0.01$), followed by work motivation ($\beta = 0.404$, $p < 0.05$), while job satisfaction is not significant, contrary to previous research; collectively, these variables explain 89.9% of the variation in performance. The research concludes that organizations should prioritize career development initiatives and motivation enhancement over job satisfaction programs to improve performance, challenging conventional human resource management approaches.

Keywords: work motivation; job satisfaction; career development; employee performance; Coffee Shop Fore

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kritis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya, terutama di era persaingan global yang semakin ketat (Ferreira, 2021, 2021; Wahyudi et al., 2024). Dalam konteks ini, perusahaan seperti Coffee Shop Fore dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja optimal, karena kinerja karyawan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada kepuasan pelanggan, inovasi, dan keunggulan kompetitif jangka panjang (L. A. Ramadani et al., 2024; Valentino et al., 2022). Namun, tantangan seperti perubahan teknologi, dinamika pasar, dan pergeseran ekspektasi karyawan membuat pengelolaan kinerja semakin kompleks, sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi penting untuk optimasi efektif (Adli et al., 2023; Agustin, 2022; Anam, 2020).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan, mencakup dorongan intrinsik seperti rasa tertantang dan menikmati pekerjaan, serta ekstrinsik seperti imbalan finansial dan pengakuan (Aqsa et al., 2025; Sanaba et al., 2022). Di Coffee Shop Fore, gap manajerial muncul ketika motivasi karyawan rendah akibat kurangnya imbalan atau pengakuan, yang dapat mengurangi produktivitas pelayanan dan inovasi menu (Habibie, 2025; Suwatri et al., 2022; Wibowo & Pratama, 2023). Penelitian ini mengisi celah dengan menganalisis dampaknya secara parsial.

Kepuasan kerja, yang mencakup persepsi terhadap gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan kesesuaian pekerjaan, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adinda, 2023; L. A. Ramadani et al., 2024; Valentino et al., 2022). Namun, dalam praktiknya, tidak semua aspek kepuasan kerja memberikan dampak signifikan, sehingga dinamiknya perlu penelitian lebih lanjut. Pengembangan karir, yang meliputi pelatihan, promosi, dan umpan balik, juga menjadi faktor penting (Anam, 2020; Nindhita et al., 2024).

Meskipun banyak penelitian mengkaji motivasi, kepuasan, dan pengembangan karir, masih terdapat variasi besarnya pengaruh dan keterbatasan konteks sektor. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan analisis komprehensif menggunakan regresi linier berganda di Coffee Shop Fore, di mana tantangan manajerial seperti kinerja karyawan yang tidak optimal akibat faktor-faktor ini dapat diatasi melalui rekomendasi berbasis data. Hasilnya diharapkan berkontribusi pada teori dan praktik sumber daya manusia, membantu organisasi seperti Coffee Shop Fore meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Utama et al., 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif dan menganalisis hubungan kausal antar variabel melalui teknik statistik yang sesuai.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di lokasi penelitian. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria responden yang telah bekerja minimal 1 tahun dan memiliki akses langsung terhadap faktor-faktor yang diteliti (U. P. Ramadani et al., 2025). Berdasarkan perhitungan teknik sampling yang digunakan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 responden yang dianggap representatif untuk mewakili populasi penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel (Pratama & Pasha, 2021). Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak

setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Instrumen penelitian terdiri dari 16 item pernyataan yang terdistribusi dalam empat variabel, yaitu motivasi kerja (4 item), kepuasan kerja (4 item), pengembangan karir (4 item), dan kinerja karyawan (4 item). Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakannya sebagai alat ukur.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja (X1) diukur melalui indikator motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik (imbalan), pengakuan dan apresiasi, serta tujuan & ambisi kerja; (2) Kepuasan Kerja (X2) diukur melalui indikator kepuasan terhadap gaji/imbalan, kepuasan terhadap hubungan kerja, kepuasan terhadap kondisi kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; (3) Pengembangan Karir (X3) diukur melalui indikator kesempatan pelatihan & pengembangan, kesempatan promosi, dukungan perencanaan karir, dan penilaian & umpan balik berkala; (4) Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas/produktivitas, ketepatan waktu, serta sikap profesional & inisiatif. (Aji, 2021)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen penelitian; (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), uji multikolinearitas (dengan melihat nilai tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas; (3) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; (4) Uji hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap variabel dependen; (5) Perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. (Anggraini et al., 2022)

Model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Pengembangan Karir

e = Error

Dalam pengujian hipotesis, digunakan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk uji F, hipotesis diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. (Setiawan & Widhiarso, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson yang ditampilkan pada

Tabel 1, seluruh indikator dalam keempat variabel penelitian menunjukkan nilai korelasi yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,001 (2-tailed).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel ($\alpha=0,05$)
Motivasi Kerja	Saya termotivasi bekerja di Coffee Shop Fore karena saya merasa tertantang dan menikmati proses melayani pelanggan serta membuat minuman berkualitas.	0,824	0,334
	Gaji, insentif, atau bonus yang saya terima mendorong saya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.	0,857	0,334
	Saya merasa diakui oleh atasan atau perusahaan ketika saya memberikan pelayanan yang baik atau mencapai target penjualan.	0,906	0,334
	Saya memiliki tujuan karir di bidang F&B yang mendorong saya untuk terus meningkatkan keterampilan dan kinerja.	0,932	0,334
Kepuasan Kerja	Saya puas dengan gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh Coffee Shop Fore.	0,892	0,334
	Saya puas dengan hubungan kerja saya dengan rekan barista, kasir, dan atasan di Coffee Shop Fore.	0,915	0,334
	Lingkungan kerja di Coffee Shop Fore nyaman, bersih, dan mendukung saya dalam melayani pelanggan.	0,903	0,334
	Saya merasa tugas saya seperti meracik kopi, melayani pelanggan, dan menjaga kebersihan menarik dan bermakna.	0,889	0,334
Pengembangan Karir	Coffee Shop Fore menyediakan pelatihan pembuatan minuman, pelayanan pelanggan, dan keterampilan lain untuk pengembangan saya.	0,882	0,334
	Saya melihat adanya kesempatan untuk naik jabatan, misalnya dari barista menjadi supervisor di Coffee Shop Fore.	0,894	0,334
	Coffee Shop Fore membantu saya merencanakan pengembangan karir melalui arahan dan program pengembangan.	0,891	0,334
	Saya menerima penilaian dan umpan balik yang jelas dari atasan untuk meningkatkan keterampilan dan karir saya.	0,865	0,334
Kinerja Karyawan	Saya selalu menyajikan minuman dengan kualitas sesuai standar Coffee Shop Fore.	0,897	0,334
	Saya mampu melayani jumlah pelanggan sesuai target dalam waktu yang ditentukan.	0,854	0,334
	Saya menyelesaikan pesanan pelanggan dengan cepat dan tepat waktu.	0,961	0,334
	Saya menunjukkan sikap ramah, profesional, dan inisiatif dalam melayani pelanggan dan menjaga kebersihan area kerja.	0,936	0,334

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang dirancang untuk karyawan Coffee Shop Fore Malang memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,334) pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti setiap pernyataan, baik yang terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, maupun kinerja karyawan, mampu mengukur aspek yang dimaksud secara konsisten. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk yang sama. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	0,836	Sangat baik
Kepuasan Kerja (X2)	0,841	Sangat baik
Pengembangan Karir (X3)	0,837	Sangat baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	Sangat baik

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual tidak berdistribusi normal. Namun, karena jumlah sampel penelitian adalah 35 karyawan Coffee Shop Fore Malang, analisis regresi linier berganda tetap dapat digunakan. Hal ini didasarkan pada teorema limit pusat yang menyatakan bahwa dengan ukuran sampel lebih dari 30, distribusi rata-rata sampel akan mendekati normal, sehingga hasil analisis tetap valid untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir pada karyawan Coffee Shop Fore Malang. Hasil pengujian ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) sebagaimana tercantum pada Tabel 3. Nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah batas kritis, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, setiap variabel independen dapat dianalisis secara terpisah tanpa mengganggu validitas model regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Motivasi Kerja	0,148	6,749	Tidak terjadi
Kepuasan Kerja	0,164	6,092	Tidak terjadi
Pengembangan Karir	0,096	10,370	Tidak terjadi

Berdasarkan Tabel 3, nilai Tolerance untuk semua variabel – motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir – lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, setiap variabel dapat dianalisis secara terpisah tanpa saling memengaruhi secara berlebihan, sehingga model regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Fore Malang tetap valid.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat kesamaan varians dari residual antar pengamatan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menggunakan regresi dengan

nilai absolut residual sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel independen – motivasi kerja (0,150), kepuasan kerja (0,751), dan pengembangan karir (0,678) – lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model yang mengukur pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Fore Malang dapat dianggap memenuhi asumsi ini dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
Kinerja Karyawan = 1,316 + 0,413 Motivasi Kerja + 0,025 Kepuasan Kerja + 0,509 Pengembangan Karir + e

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	1,316	1,031	-	1,277	0,211
Motivasi Kerja	0,413	0,152	0,404	2,723	0,011
Kepuasan Kerja	0,025	0,127	0,028	0,195	0,847
Pengembangan Karir	0,509	0,174	0,537	2,921	0,006

- (1) Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,413 dengan nilai signifikansi 0,011 (< 0,05), yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Fore Malang. Secara praktis, peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja – misalnya melalui pemberian insentif atau pengakuan atas kinerja – akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,413 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- (2) Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja sebesar 0,025 dengan nilai signifikansi 0,847 (> 0,05), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun karyawan merasa puas dengan gaji atau kondisi kerja, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka di Coffee Shop Fore Malang.
- (3) Koefisien regresi untuk Pengembangan Karir sebesar 0,509 dengan nilai signifikansi 0,006 (< 0,05), yang berarti pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir – misalnya melalui pelatihan barista, peluang promosi, atau umpan balik berkala – akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,509 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,899, yang berarti bahwa 89,9% variasi kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang dapat dijelaskan oleh tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama. Sementara itu, 10,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti kondisi pasar, gaya kepemimpinan, atau faktor pribadi karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	462,886	3	154,295	91,834	0,000
Residual	52,085	31	1,680		
Total	514,971	34			

Berdasarkan Tabel 5, nilai F hitung sebesar 91,834 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel – motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir – memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop Fore Malang. Artinya, kombinasi peningkatan motivasi, kepuasan, dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi besar terhadap kualitas pelayanan, produktivitas, dan profesionalisme karyawan di Coffee Shop Fore.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t untuk pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa:

- (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Fore Malang (t hitung = 2,723; Sig. = 0,011 $< 0,05$). Artinya, peningkatan motivasi – misalnya melalui pemberian insentif atau pengakuan atas kinerja – dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas karyawan.
- (2) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 0,195; Sig. = 0,847 $> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan gaji atau kondisi kerja, faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka dalam melayani pelanggan.
- (3) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,921; Sig. = 0,006 $< 0,05$). Artinya, adanya pelatihan barista, peluang promosi, dan umpan balik berkala dari manajemen Coffee Shop Fore mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih profesional.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,404. Temuan ini konsisten dengan penelitian Cecep Hidayat & Ferdiansyah (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja (53%) dibandingkan dengan kepuasan kerja (10,6%). Selain itu, penelitian Geovanno Harland Goni et al. (2021) juga menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil ini mendukung teori motivasi dua faktor oleh Herzberg (1959) yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. (Daeli et al., 2024) Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, lebih kreatif, dan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ragil Sena Wijaya et al. (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan ini sejalan dengan penelitian Irfan Harianja & Arie Hendra Saputro (2024) yang menemukan bahwa meskipun secara simultan berpengaruh, tidak semua variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja.

Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Konteks organisasi yang berbeda, di mana dalam penelitian ini mungkin terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja; (2) Karakteristik responden

yang berbeda, seperti usia, tingkat pendidikan, atau lama bekerja; (3) Perbedaan dalam definisi operasional dan pengukuran variabel kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung teori bahwa kepuasan kerja mungkin lebih berperan sebagai hasil dari kinerja yang baik daripada sebagai penyebab kinerja yang baik (Judge et al., 2001).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,537, yang merupakan pengaruh terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irfan Harianja & Arie Hendra Saputro (2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh RONI BINSAR TUA PASARIBU (2020) juga menegaskan bahwa pemberian kesempatan pengembangan diri akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori pengembangan karir oleh Super (1957) yang menjelaskan bahwa karir merupakan bagian dari konsep diri individu dan berkembang melalui berbagai tahap sepanjang hidup. Dalam konteks organisasi, karyawan yang melihat adanya kesempatan pengembangan karir cenderung lebih berkomitmen dan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak melihat prospek karir yang jelas (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi penelitian ini, karyawan sangat memperhatikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan karir mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,899 (Nur et al., 2022). Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 89,9% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Irfan Harianja & Arie Hendra Saputro (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian ini memberikan temuan tambahan bahwa dari ketiga variabel tersebut, Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, diikuti oleh Motivasi Kerja, sementara Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. (Sartika, 2024) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu lebih fokus pada upaya meningkatkan motivasi kerja dan menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan, selain memastikan kepuasan kerja karyawan. Khususnya, program pengembangan karir seperti pelatihan, jalur promosi yang jelas, dan dukungan perencanaan karir perlu menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Coffee Shop Fore Malang dengan koefisien determinasi sebesar 89,9%. Secara parsial, pengembangan karir memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan

sebaiknya difokuskan pada program pengembangan karir seperti pelatihan barista, peluang promosi, dan pemberian umpan balik berkala, serta strategi peningkatan motivasi melalui insentif dan pengakuan atas kinerja. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang terbatas (35 responden) dan fokus pada satu lokasi Coffee Shop Fore, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk seluruh cabang atau industri sejenis. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan sampel ke beberapa cabang Fore atau coffee shop lain, menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan faktor eksternal, serta menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja karyawan di sektor F&B.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, F. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. [Skripsi, Universitas tidak disebutkan].
- Adli, M., Wijayanto, A., & Farida, N. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Kopi Nako. *Jurnal Ilmu Administrasi ...*, Query date: 2023-04-10 06:38:24. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/37357/28751>
- Agustin, L. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi Dan Suasana Toko Terhadap Keputusan Pembelian Di Kedai Kopi Ueno Kota Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis ...*, Query date: 2023-04-10 06:38:24. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3246>
- Aji, A. P. (2021). *Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang* [PhD Thesis, Universitas Islam Riau]. <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/11116>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179–188.
- Anam, M. (2020). *Model Bimbingan Karir Pembuatan Kopi Sorban Raja dalam Dakwah Ansor Japan, Dawe, Kudus*. repository.iainkudus.ac.id. <http://repository.iainkudus.ac.id/3541/>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Aqsa, A. F., Afrizal, M., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store: Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 5(2), 154–160.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Dunakhir, S. (2019). *Uji Reliabilitas dan Normalitas Instrumen Kajian Literasi Keuangan*. <https://eprints.unm.ac.id/17802>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Ferreira, J. (2021). Spaces of consumption, connection, and community: Exploring the role of the coffee shop in urban lives. *Geoforum*, 119(Query date: 2025-02-19 06:58:02), 21–29. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.12.024>
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820.

- Habibie, M. A. (2025). *Analisis Kesenjangan Kualitas Pelayanan Pada Coffee Shop Sagemploo Galaxy Menggunakan Metode Analisis Gap Dan Importance Performance Analysis (Ipa)* [PhD Thesis, Universitas Bakrie]. <https://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/12755>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618.
- Nindhita, V., Rini, H. P., & Aini, K. (2024). Kafe, Kopi dan Karir: Interpretasi Pilihan Karir Sebagai Coffee Shop Content Creator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 24(1), 13–24.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297–310.
- Pratama, R. A., & Pasha, D. (2021). Analisis Pengguna Shopeepay Dan Gopay Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Model Tam. *J. Inform. Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 2(4), 1–10.
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Ramadani, L. A., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rindang Coffee Shop di Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 771–783.
- Ramadani, U. P., Muthmainnah, R., Ulhilma, N., Wazabirah, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Setiawan, S. R., & Widhiarso, W. (2024). Analisis Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Regresi Linier Berganda. *Jurnal Industri Dan Teknologi Samawa*, 5(2), 56–63.
- Setyaningsih, Y. (2025). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai KPP Madya Dua Semarang)* [PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <http://repository.unissula.ac.id/id/eprint/40410>
- Susanti, I. S. I. (2022). Penerapan metode analisis regresi linear berganda untuk mengatasi masalah multikolinearitas pada kasus indeks pembangunan manusia (IPM) di Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Gamma-PI*, 4(2), 10–17.
- Suwatri, M., Rahman, H., & Rahman, A. (2022). Pengaruh pemahaman atas strategi bisnis, kemampuan manajerial, dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja perusahaan coffee shop. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(9), 3842–3848.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106–111.
- Valentino, F., Romas, M., & Harahap, D. (2022). Hubungan Antara Reward dan Kinerja Karyawan di X Kopi dan Eatery di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, Query date: 2023-04-10 06:38:24. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1216>

- Wahyudi, H., Muchsinati, E. S., & Yaacob, T. Z. (2024). The factors that improve employee performance through human capital as a mediating variable in coffee shop franchises in Batam City. *Journal of Management Studies*, 40(2), 122–139.
- Wibowo, P. A., & Pratama, R. F. F. (2023). Analisis Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Penjualan Ukm Coffee Shop Cangkir Pertama Di Purwakarta. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 203–214.