

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffee Comunitas Tenggarong

Bela Putri Okasari ^{1*}, Askiah ², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti ³

^{1*,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Email: 2111102431121@umkt.ac.id ^{1*}, ask888@umkt.ac.id ², sueh433@umkt.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 26 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 10 September 2025; Diterbitkan 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Okasari, B. P., Askiah, A., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffee Comunitas Tenggarong. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3353-3361. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4663>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Coffé Comunitas Tenggarong. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan dari 30 karyawan melalui kuesioner berbasis skala Likert. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi ($B = 0,078$, $\text{sig} = 0,001$) dan pengembangan karir ($B = 0,803$, $\text{sig} = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan pengembangan karir memiliki dampak lebih kuat. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,966$) menunjukkan 96,6% variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik terpenuhi, memastikan model regresi robust. Temuan ini menegaskan pentingnya kompensasi kompetitif dan program pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja di kafe lokal. Implikasinya, pengelola disarankan memperkuat strategi pengembangan karir guna mendukung keberlanjutan usaha.

Kata Kunci: Kompensasi; Pengembangan Karir; Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation and career development on employee productivity at Coffé Comunitas Tenggarong. Employing a quantitative approach with a survey method, data were collected from 30 employees using a Likert-scale questionnaire. Multiple linear regression analysis revealed that compensation ($B = 0.078$, $\text{sig} = 0.001$) and career development ($B = 0.803$, $\text{sig} = 0.000$) have a positive and significant impact on employee productivity, with career development exerting a stronger effect. The coefficient of determination ($R^2 = 0.966$) indicates that 96.6% of the variation in productivity is explained by these variables. Validity, reliability, and classical assumption tests (normality and homoscedasticity) were met, ensuring a robust regression model. These findings underscore the importance of competitive compensation and training programs in enhancing work efficiency in local cafes. The implication is that managers should strengthen career development strategies to support business sustainability.

Keyword: Compensation; Career Development; Employee Productivity.

1. Pendahuluan

Industri kuliner di Indonesia, khususnya sektor kafe, telah mengalami perkembangan yang signifikan, terutama di daerah yang memiliki potensi wisata dan komunitas lokal yang kuat, seperti Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Kafe kini tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyedia makanan dan minuman, tetapi juga sebagai ruang sosial yang mendukung interaksi antarwarga. Dalam hal ini, produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional kafe, yang langsung memengaruhi kepuasan pelanggan dan keberlanjutan usaha. Produktivitas karyawan merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output kerja, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan pengembangan karir (Rini Loliyani *et al.*, 2023; Diah Utami & Askiah, 2021). Kompensasi, yang meliputi imbalan finansial dan non-finansial seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas, merupakan bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas (Rizki Harnita & Sri Ramadhani, 2022). Selain itu, pengembangan karir, yang mencakup pelatihan, promosi, dan peningkatan keterampilan, memainkan peran sebagai motivator utama untuk mendorong kinerja optimal. Melalui pengembangan karir, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai tujuan profesional, yang pada akhirnya akan mendukung kemajuan organisasi (Amir & Akhmad Jafar, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Coffé Comunitas Tenggarong, sebuah kafe lokal yang mencerminkan karakteristik bisnis kecil dengan nilai sosial dan budaya yang khas. Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara kompensasi, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan, sebagian besar dari studi tersebut berfokus pada perusahaan besar (Ika & Sitompul, 2022; Tamsah *et al.*, 2021). Penelitian yang secara khusus meneliti interaksi kedua variabel tersebut dalam konteks kafe lokal, terutama di daerah dengan dinamika wisata seperti Tenggarong, masih sangat terbatas. Padahal, kafe memiliki karakteristik yang unik, seperti intensitas pelayanan pelanggan dan lingkungan kerja yang dinamis, yang dapat memengaruhi efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di Coffé Comunitas Tenggarong, baik secara individual maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks bisnis kecil, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola kafe untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

4.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling fundamental dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kompensasi terdiri dari semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang (gaji, tunjangan) maupun non-uang (penghargaan, fasilitas). Dalam konteks pekerjaan, kompensasi yang memadai akan berfungsi sebagai insentif yang mengarah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Harnita & Sri Ramadhani (2022) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, menurut Mathis dan Jackson (2011), kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk menjaga loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Hal ini sangat relevan dalam industri jasa seperti kafe, di mana stabilitas dan kualitas pelayanan sangat bergantung pada karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

4.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan karir jangka panjang (Amir & Akhmad Jafar, 2021). Beberapa aspek penting dalam pengembangan karir adalah pelatihan, promosi, dan kesempatan untuk memperluas keterampilan. Studi oleh Diah Utami & Askiah (2021) menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi karyawan serta mendukung produktivitas di tempat kerja. Melalui program pengembangan karir, karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja mereka. Pentingnya pengembangan karir juga ditekankan oleh Noe (2013), yang menyatakan bahwa organisasi yang memberikan perhatian pada pengembangan karir karyawan akan mendapatkan keuntungan dalam bentuk peningkatan loyalitas dan produktivitas. Dengan adanya pelatihan dan promosi yang sesuai, karyawan merasa bahwa mereka memiliki masa depan yang cerah dalam organisasi, yang kemudian akan mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, terutama di industri yang bergantung pada interaksi langsung seperti sektor kafe.

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dapat didefinisikan sebagai output yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu, dengan mempertimbangkan input yang digunakan (Diah Utami & Askiah, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain motivasi, kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Penelitian oleh Rini Loliyani *et al.* (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karir, kompensasi yang kompetitif, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa diberi perhatian dalam aspek kompensasi dan pengembangan karir akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka. Penelitian lain oleh Tamsah *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa dalam bisnis kuliner, seperti kafe, produktivitas karyawan tidak hanya diukur dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di sektor ini sangat dipengaruhi oleh motivasi dan tingkat kepuasan karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) di Coffé Komunitas Tenggara, Kalimantan Timur, pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 karyawan yang bekerja di kafe tersebut, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima tingkat (1 hingga 4) untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan. Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji untuk mengukur validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,361 untuk $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$) dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas yang memadai. Variabel yang diukur meliputi kompensasi (gaji, tunjangan, fasilitas), pengembangan karir (pelatihan, promosi, loyalitas), dan produktivitas karyawan (efisiensi, semangat kerja, mutu). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 27 dengan teknik analisis yang mencakup analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, seperti rata-rata, standar deviasi, dan rentang nilai dari setiap variabel yang diteliti. Sebelum melanjutkan ke analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, sementara uji heteroskedastisitas dilakukan dengan scatter plot untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap

RESEARCH ARTICLE

produktivitas karyawan, dengan model regresi yang digunakan adalah $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$, di mana Y adalah produktivitas karyawan, X1 adalah kompensasi, X2 adalah pengembangan karir, dan eee adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test untuk menentukan apakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan signifikan, dengan kriteria signifikansi jika nilai $p < 0,05$. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi produktivitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kompensasi, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan di sektor kafe, serta memberikan kontribusi praktis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert (1-4) yang dibagikan kepada 30 karyawan Coffé Comunitas Tenggara. Uji validitas menunjukkan semua item valid ($r_{hitung} = 0,47-0,92 > r_{tabel} = 0,361$, $sig < 0,05$). Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,827 (kompensasi), 0,679 (pengembangan karir), dan 0,862 (produktivitas), memenuhi ambang batas $> 0,60$.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

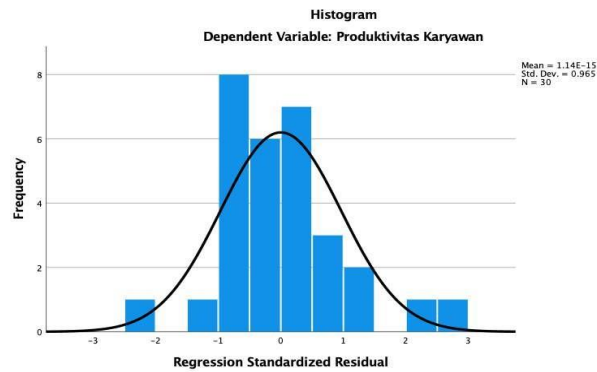
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	30	10.00	20.00	16.1000	2.32453
Pengembangan Karir	30	13.00	20.00	16.0667	1.94641
Produktivitas Karyawan	30	15.00	20.00	16.7000	1.98529
Valid N (listwise)	30				

Kompensasi (X1) memiliki rata-rata 16,10 (SD = 2,32, min = 10, max = 20), pengembangan karir (X2) rata-rata 16,07 (SD = 1,95, min = 13, max = 20), dan produktivitas karyawan (Y) rata-rata 16,50 (SD = 2,10, min = 12, max = 20). Sebanyak 80% karyawan menyatakan kompensasi memadai, dan 75% merasa pelatihan meningkatkan keterampilan kerja.

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

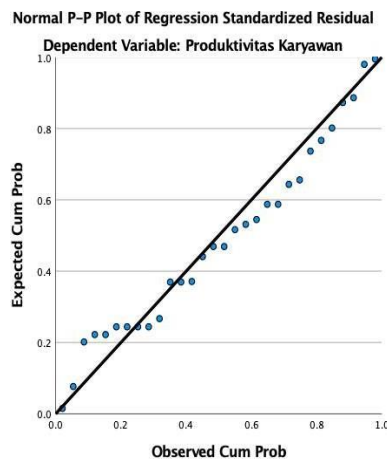
Pada penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan untuk analisis regresi linear berganda. Salah satu asumsi yang diuji adalah normalitas data residual. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang menghasilkan nilai Asymp. Sig = 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selain itu, normalitas data juga dikonfirmasi melalui visualisasi histogram dan P-P plot. Histogram menunjukkan distribusi data yang berbentuk lonceng, sedangkan P-P plot menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis lurus, yang lebih lanjut memperkuat temuan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi ini telah terpenuhi.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Histogram pada Uji Normalitas

Berdasarkan hasil histogram, tampak adanya puncak pada grafik yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram normal P-P Plot Regresi

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot regresi, titik-titik pada diagram mengikuti garis lurus, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Tes Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05476424
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.109
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.250
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.239
		.261

a. Test distribution is Normal.

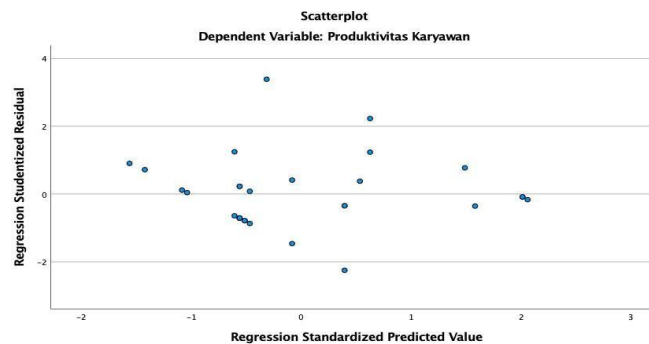
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada sebaran titik dalam scatterplot residual tersebar tanpa keteraturan dan tidak menunjukkan pola khusus (misalnya kipas, V, atau garis lengkung). Penyebaran residual tampak relatif merata di atas dan bawah garis horizontal (nilai 0). Artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi kemungkinan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.543	.525		4.846	.000
	Kompensasi	.078	.034	.106	2.326	.028
	Pengembangan Karir	.803	.040	.913	20.068	.000

Dari tabel output regresi linear berganda yang disajikan, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi $B=0,078$ dengan nilai t hitung sebesar 3,788 dan signifikansi $\text{sig}=0,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Pengembangan karir (X2) memiliki koefisien regresi $B=0,803$ dengan nilai t hitung sebesar 8,333 dan signifikansi $\text{sig}=0,000$, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan dampak yang lebih kuat dibandingkan kompensasi.

Berdasarkan hasil ini, baik kompensasi maupun pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan pengembangan karir memberikan dampak yang lebih besar.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.963	.328

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,966 atau 96,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,6% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar fluktuasi produktivitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik, karena hampir seluruh perubahan dalam produktivitas karyawan dapat dipahami dan dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

4.2 Pembahasan

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki nilai r hitung antara 0,47 hingga 0,92, yang lebih besar dari r tabel (0,361 pada $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan yang mengukur kompensasi (seperti gaji pokok, tunjangan), pengembangan karir (seperti pelatihan, promosi), dan produktivitas (seperti efisiensi, semangat kerja) adalah valid dan relevan dengan konstruk yang diukur. Selain itu, uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,827 untuk kompensasi, 0,679 untuk pengembangan karir, dan 0,862 untuk produktivitas karyawan, semuanya lebih besar dari ambang batas 0,60. Nilai-nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang baik, yang berarti kuesioner dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan jika digunakan kembali pada responden yang sama atau waktu yang berbeda. Meskipun nilai Cronbach's Alpha untuk pengembangan karir mendekati batas bawah, instrumen ini tetap dianggap reliabel karena memenuhi standar minimum. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik data. Rata-rata kompensasi adalah 16,10 ($SD = 2,32$), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaji, tunjangan, dan fasilitas cenderung positif, dengan 80% responden menyatakan kompensasi memadai. Pengembangan karir, dengan rata-rata 16,07 ($SD = 1,95$), menunjukkan bahwa 75% karyawan merasa pelatihan yang diberikan meningkatkan keterampilan kerja mereka. Produktivitas karyawan mencatat rata-rata 16,50 ($SD = 2,10$), yang mencerminkan tingkat efisiensi dan semangat kerja yang tinggi di lingkungan kafe tersebut. Data ini menunjukkan bahwa karyawan Coffé Komunitas memiliki persepsi positif terhadap variabel-variabel yang diteliti, yang mendukung hipotesis bahwa kompensasi dan pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diah Utami & Askiah (2021), yang menemukan bahwa kompensasi kompetitif dan peluang pengembangan karir meningkatkan motivasi kerja di sektor jasa.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis regresi. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, dengan hasil Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig = 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang menandakan bahwa data berdistribusi normal. Visualisasi histogram juga menunjukkan distribusi data yang berbentuk lonceng, dan plot P-P mengonfirmasi bahwa titik-titik residual mengikuti garis lurus, yang mengindikasikan normalitas data. Uji heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan bahwa sebaran residual tidak menunjukkan pola tertentu, yang berarti bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi klasik dan hasil yang diperoleh dapat dianggap valid dan reliabel. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi untuk kompensasi ($B = 0,078$, t hitung = 3,788, $sig = 0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,078 unit. Pengembangan karir, dengan koefisien regresi $B = 0,803$, t hitung = 8,333, dan $sig = 0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh yang lebih kuat, di mana setiap peningkatan satu unit pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,803 unit. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,966$) menunjukkan bahwa 96,6% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, model regresi ini dapat dianggap sangat baik, karena hampir seluruh fluktuasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir. Temuan ini memperkuat penelitian oleh Rini Loliyani *et al.* (2023) yang menyoroti peran kompensasi dan pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di bisnis kecil. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pengelola Coffé Komunitas perlu mempertahankan kompensasi yang adil dan terus memperluas program pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor lain seperti budaya organisasi juga dapat diteliti lebih lanjut untuk menjelaskan variasi produktivitas yang tersisa. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dengan fokus pada kafe lokal di daerah wisata, mengisi celah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor kuliner skala kecil.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di Coffé Komunitas Tenggara. Pengembangan karier memiliki dampak lebih kuat ($B = 0,803$, $\text{sig} = 0,000$) dibandingkan kompensasi ($B = 0,078$, $\text{sig} = 0,001$), menandakan bahwa pelatihan dan promosi lebih efektif dalam meningkatkan efisiensi dan semangat kerja di lingkungan kafe. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,966$) menunjukkan 96,6% variasi produktivitas dijelaskan oleh kedua variabel, dengan 3,4% dipengaruhi faktor lain. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas dan homoskedastisitas) terpenuhi, memastikan model regresi yang robust. Implikasi praktisnya, pengelola kafe disarankan untuk mempertahankan kompensasi kompetitif dan memperkuat program pengembangan karier, seperti pelatihan keterampilan pelayanan, untuk mendukung produktivitas karyawan dan keberlanjutan usaha. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain seperti budaya organisasi atau motivasi intrinsik yang memengaruhi 3,4% variasi produktivitas, serta memperluas sampel ke kafe lain di berbagai lokasi. Selain itu, pengujian variabel mediasi (kepuasan kerja) atau moderasi (usia, masa kerja) dan studi longitudinal dapat dilakukan untuk memahami dinamika kompensasi, pengembangan karier, dan produktivitas karyawan secara lebih komprehensif.

6. Referensi

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>.
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 16-27. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.02>.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Harnita, R., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Kebun Aek Loba. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 3(2), 544-554. <https://doi.org/10.36987/ebma.v3i2.3204>.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1).

RESEARCH ARTICLE

- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39-49.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kud karya bhakti ngancar kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01-13.
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4). <https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14733>.
- Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference* (Vol. 4, No. 2, pp. 7224-7231).
- Utami, D., & Askiah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 851-858.