

# PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STARBUCKS DI PLAZA ATRIUM JAKARTA PUSAT

Ilham Kudratul Alam<sup>1</sup>, Wahyuni<sup>2</sup>, Sarpan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI

ilham.kudratul@upi-yai.ac.id<sup>1</sup>, Wahyuni3122@gmail.com<sup>2</sup>, sarpan368@gmail.com<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan secara parsial ataupun bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat dan sekaligus dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 32 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan secara masing-masing variabel dan bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari nilai korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,564, antara kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,481, antara promosi jabatan dan kepuasan kerja sebesar 0,590, dan antara motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,858. Dan jika dilihat dari uji determinasi, nilai koefisien determinasi motivasi sebesar  $0,564^2 = 0,318$ , kompensasi sebesar  $0,481^2 = 0,231$ , dan promosi jabatan sebesar  $0,590^2 = 0,348$ .

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Mengingat begitu pentingnya peranan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan berbagai cara dapat dilakukan misalnya, dengan melalui motivasi kerja, pemberian kompensasi yang layak dan promosi jabatan.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental). Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan semakin meningkat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Selain motivasi, adapun jalan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Dengan adanya hal tersebut maka dapat merangsang karyawan untuk lebih menggunakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan dan mampu membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian promosi jabatan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara pemberian promosi jabatan bagi karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan positif dari seorang karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Namun faktor ini belum efektif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan starbucks di Plaza Atrium

karena hal tersebut perlu keputusan yang matang oleh pimpinan atau atasan.

### **Perumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Plaza Atrium?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Plaza Atrium?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Plaza Atrium?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Starbucks di Plaza Atrium?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaatnya antara lain :

1. Tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis yang berhubungan dengan Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi untuk kepentingan perusahaan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat di tambahkan variabel lain sehingga hasil penelitian menjadi lebih sempurna.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:11). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:2).

#### **Motivasi**

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2010:281). Selain itu motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2009:102).

#### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan (Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru, 2018:4). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 155).

### Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan, 2013:108). Sedangkan ada juga yang menyatakan bahwa promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2010:153).

### Kepuasan Kerja

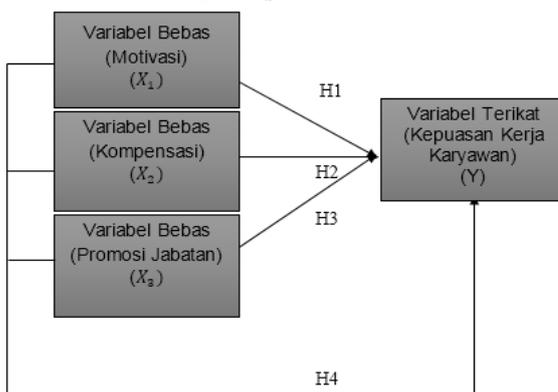
Kepuasan kerja merupakan sebagai seperangkat peraturan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2011:141). Selain itu, kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya (Aprilandi, 2015:3).

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 1

Kerangka Hipotesis Penelitian



### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang dikemukakan penulis sebagai berikut :

1. H1 : Ada pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Starbucks di Plaza Atrium
2. H2 : Ada pengaruh antara Kompensasi ( $X_2$ ), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Starbucks di Plaza Atrium

3. H3 : Ada pengaruh antara Promosi Jabatan ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Starbucks di Plaza Atrium

4. H4 : Ada pengaruh antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Starbucks di Plaza Atrium.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Awaludin, 2014). Sedangkan, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Starbucks Plaza Atrium Jakarta Pusat dengan waktu penelitian selama 2 (dua) bulan mulai dari Mei sampai Juli 2019.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Karyawan Starbucks di Plaza Atrium sejumlah 32 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh jumlah karyawan Starbucks di Plaza Atrium sebanyak 32 orang.

#### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Riset Kepustakaan (*Library Research*), riset Kepustakaan sangat penting untuk peneliti dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

2. Riset Internet (*Online Research*), pada tahap ini, penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs-situs yang berhubungan dengan penelitian.
3. Riset Lapangan (*Field Research*), teknik pengumpulan data yang diperlukan adalah Teknik pengumpulan data yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliabel.
4. Pengamatan, Penulis mengamati secara langsung di lapangan. Mengamati bukan hanya melihat, melainkan juga merekam, menghitung, mengukur, dan mencatat kejadian-kejadian yang ada agar dapat digunakan serta mendukung penelitian penulis.
5. Wawancara, wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden.
6. Kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi (Arikunto, 2010:211).

### Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dari alat ukur yang digunakan berupa angket, digunakan metode Alpha. Metode Alpha digunakan karena bersifat umum dari pengukuran dilakukan hanya satu kali.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas (Imam Ghazali, 2011:105-106).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang

dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghazali, 2011:139-143).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Awaludin & Ridyustia Raveena, 2021). Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah ada berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Imam Ghazali, 2011:160-165).

### Koefisien Korelasi Parsial dan Berganda

Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Sedangkan analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Untuk menghitung korelasi parsial ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sumber: Sugiyono 2017:228)

Sedangkan, untuk menghitung korelasi berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2015:256)

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sumber: Imam Ghozali, 2013:177)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Imam Ghozali, 2011:96). Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

(Sumber: Sugiyono (2014:277))

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sumber: Sugiyono, 2014:243)

### Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung uji F, yaitu sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2/N - K - 1)}$$

(Sumber: Sugiyono 2013:257)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua r hitung > r tabel (0,361) yang berarti semua butir pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keputusan	Keterangan
Motivasi	0,927	0,81-1,00	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Kompensasi	0,898	0,81-1,01	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Promosi Jabatan	0,960	0,81-1,02	Ho ditolak	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	0,81-1,03	Ho ditolak	Sangat Reliabel

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien realibilitas *Alpha Cronbach* Motivasi sebesar 0,927, Kompensasi sebesar 0,898, Promosi Jabatan sebesar 0,960, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis Motivasi, Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja dikatakan sangat reliabel sesuai angka standar *Alpha Cronbach* yaitu terletak di antara 0,81-1,00.

### Uji Normalitas

Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Motivasi	Kompensasi	Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja
N		32	32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36,4688	38,5313	47,6250	53,6563
	Std. Deviation	6,32448	5,47713	8,17845	4,20913
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,084	,098	,099
	Positive	,081	,084	,074	,080
	Negative	-,067	-,074	-,098	-,099
Test Statistic		,081	,084	,098	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, variabel motivasi, kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terdapat probabilitas signifikan 0,200 (*Asymp. Sig. 2-tailed*). Oleh karena itu penempatan ini berdasarkan data olahan telah memenuhi syarat normalitas yaitu dengan probabilitas > 0,05, maka data variabel motivasi, kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolinieritas

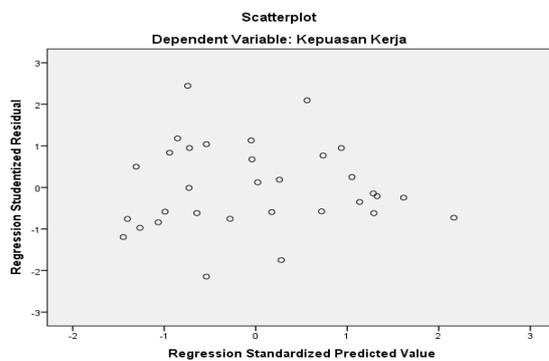
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,868	1,153
	Kompensasi	,701	1,426
	Promosi Jabatan	,768	1,302

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil tolerance diatas 0,10. Selain itu, diketahui pula bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas, karena hasil VIF dibawah 10.

### Uji Heteroskedastitas

Grafik 1  
Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan grafik 2, Scatter Plot memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan.

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4  
Uji Korelasi dan Determinasi Parsial antara Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kepuasan Kerja	Motivasi
Kompensasi & Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja	Correlation	1,000	,564
		Significance (2-tailed)	.	,001
		Df	0	28
Motivasi	Kepuasan Kerja	Correlation	,564	1,000
		Significance (2-tailed)	,001	.
		Df	28	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja adalah 0,564, dimana kompensasi dan promosi jabatan dianggap tetap. Dan terdapat nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi motivasi adalah  $0,564^2 = 0,318$ .

Tabel 5  
Uji Korelasi dan Determinasi Parsial antara Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kepuasan Kerja	Kompensasi
Motivasi & Promosi Jabatan	Kepuasan Kerja	Correlation	1,000	,481
		Significance (2-tailed)	.	,007
		Df	0	28
Kompensasi	Kepuasan Kerja	Correlation	,481	1,000
		Significance (2-tailed)	,007	.
		Df	28	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara kompensasi dan kepuasan kerja adalah 0,481, dimana motivasi dan promosi jabatan dianggap tetap. Dan terdapat nilai signifikan sebesar  $0,007 < 0,05$  yang berarti kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi kompensasi adalah  $0,481^2 = 0,231$ .

Tabel 6  
Uji Korelasi dan Determinasi Parsial antara Promosi Jabatan ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations				
Control Variables			Kepuasan Kerja	Promosi Jabatan
Motivasi & Kompensasi	Kepuasan Kerja	Correlation	1,000	,590
		Significance (2-tailed)	.	,001
		df	0	28
	Promosi Jabatan	Correlation	,590	1,000
		Significance (2-tailed)	,001	.
		df	28	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara promosi jabatan dan kepuasan kerja adalah 0,590, dimana motivasi dan kompensasi dianggap tetap. Dan terdapat nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti promosi jabatan terhadap kepuasan kerja secara parsial signifikan.

Dan berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi promosi jabatan adalah  $0,590^2 = 0,348$ .

Tabel 7  
Uji Korelasi Berganda secara Bersama-sama antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	,737	,709	2,27131

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Nilai korelasi antara motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja adalah 0,858 yang berarti Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) mempunyai hubungan korelasi yang sangat kuat dan positif.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8  
Hasil Uji Regresi Linier Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,072	3,395		7,090	,000
	Motivasi	,250	,069	,376	3,617	,001
	Kompensasi	,258	,089	,336	2,905	,007
	Promosi Jabatan	,220	,057	,428	3,872	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 24,072. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,250 menyatakan setiap kenaikan motivasi sebesar 1 nilai maka kepuasan kerja sebesar 0,250 dimana variabel kompensasi dan promosi jabatan dianggap tetap. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,258 menyatakan setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 nilai maka kepuasan kerja sebesar 0,258 dimana variabel motivasi dan promosi jabatan dianggap tetap. Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,220 menyatakan setiap kenaikan promosi jabatan sebesar 1 nilai maka kepuasan kerja sebesar 0,220 dimana variabel motivasi dan kompensasi dianggap tetap.

## Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Motivasi nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , Kompensasi  $0,007 < 0,05$ , dan Promosi Jabatan  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 9  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	404,771	3	134,924	26,154	,000 <sup>b</sup>
Residual	144,448	28	5,159		
Total	549,219	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 11, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,154 dengan tingkat keyakinan 95% (menggunakan  $\alpha = 5\%$ ), dfl (jumlah variabel - 1) = 3, df 2 ( $n - k - 1$ ) = (32 - 3 - 1), dan diperoleh hasil  $F_{tabel}$  sebesar 2,714. Maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $26,154 > 2,714$  dan diperoleh probabilitas (tingkat signifikansi) 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## Pembahasan

### Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 24,072 + 0,250 X_1$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 3,617 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk dua sisi sebesar 2,045 hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,617 > 2,045$ ), sehingga  $H_a$  diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 24,072 + 0,258 X_2$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 2,905 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk dua sisi sebesar 2,045 hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,905 > 2,045$ ). sehingga  $H_a$  diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 24,072 + 0,220 X_3$ . Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan diperoleh  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 3,872 sedangkan  $t_{tabel}$  untuk dua sisi sebesar 2,045 hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,872 > 2,045$ ), sehingga  $H_a$  diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_3$  yaitu Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Motivasi, Kompensasi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi, Kompensasi dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dalam bentuk persamaan regresi berganda  $Y = 24,072 + 0,250 X_1 + 0,058 X_2 + 0,220 X_3$ . Hal ini dapat dilihat dari uji ANOVA. Berdasarkan hasil uji F, maka diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 26,154 dan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,714 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau  $4 - 1 = 3$  dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $32 - 3 - 1 = 28$ , jadi nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $26,154 > 2,714$ ) dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil output SPSS tersebut juga menunjukkan R square adalah sebesar 0,450, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan promosi jabatan memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 45%.

## KESIMPULAN

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat.

2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat.
3. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat.
4. Secara simultan Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat.

#### Saran

1. Bagi Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat mengingat motivasi merupakan variabel yang tidak rendah dan tidak tinggi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, maka motivasi harus tetap ditingkatkan. Untuk kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh rendah terhadap kepuasan kerja, maka harus ditingkatkan. Dan untuk promosi jabatan merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka harus dipertahankan. Agar karyawan terus semangat dalam bekerja dan menambahkan nilai positif bagi karyawan itu sendiri maupun instansi.
2. Untuk mendapatkan hasil kepuasan kerja yang diinginkan maka Starbucks di Plaza Atrium Jakarta Pusat sebaiknya mempertimbangkan untuk mempertahankan dan meningkatkan dari ketiga aspek yaitu Motivasi, Kompensasi, dan Promosi Jabatan demi mencapai tujuan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambah jumlah sampel dan obyek penelitian agar diperoleh hasil uji yang lebih akurat. Memperbanyak jumlah sampel penelitian serta kriteria pengambilan sampel yang lebih selektif sehingga diperoleh jawaban responden yang lebih akurat untuk masa yang akan datang serta menambah variabel lainnya yang sekiranya relevan dan cukup dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awaludin, M. (2014). Penerapan Algoritma K-Means Clustering Pada K-Harmonic Means Untuk Schedule Preventive Maintenance Service. *Jurnal Sistem Informasi Universitas Suryadarma*, 6(1), 1–17. <https://doi.org/10.35968/jsi.v6i1.271>
- Awaludin, M., & Ridyustia Raveena, R. (2021). Penerapan Metode Rational Unified Process Pada Knowledge Management System Untuk Mendukung Proses Pembelajaran Sekolah Menengah Atas. *JSI (Jurnal Sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 8(2), 159–170.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Manullang M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

