
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PERBENDAHARAAN SULAWESI UTARA)**

*INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND JOB PROMOTION
TO EMPLOYEE SATISFACTION
(STUDY AT THE REGIONAL OFFICE OF DIRECTORAT JENDERAL
PERBENDAHARAAN, NORTH SULAWESI)*

Magdalena Faysica¹, Prof. Bernhard Tewal², Mac Donald Walangitan³

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*

Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: magda.bebubs31@gmail.com

tewalb@yahoo.com

ABSTRAK

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 kepuasan kerja karyawan berbagai cara dapat dilakukan misalnya, dengan melalui motivasi kerja, pemberian kompensasi yang layak dan promosi jabatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

ABSTRACT

Human Resource is a very important factor, especially for an organization or company. The importance of the role of Human Resources in a company, organization or company should pay attention to the aspects of work related to Human Resources. In improving employee satisfaction can be done in various ways. For example, through work motivation, provision of adequate compensation and promotion. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, compensation, and promotion on employee job satisfaction at the Regional Office of Direktorat Jenderal Perbendaharaan North Sulawesi. The method used is multiple linear regression analysis. The sample used by 74 employees with saturated sampling method. The research shows job motivation, compensation and promotions simultaneously significant effect on job satisfaction, job motivation partially no significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Job Promotions, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara yang bergerak dalam bidang pengelola keuangan Negara dituntut untuk bekerja cepat, tepat, dan akurat. Dengan Visi menjadi pengelola keuangan Negara yang professional, transparan dan akuntabel di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja cenderung memiliki produktivitas/kinerja yang tinggi, sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut.

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 kerja, pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu alasan yang paling penting bagi manusia untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji, melalui gaji tersebut dimaksudkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi atau perusahaan haruslah memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satu caranya adalah dengan adanya sistem balas jasa atau kompensasi yang seimbang dan dinamis. Melalui sistem kompensasi tersebut, organisasi atau perusahaan akan dapat mengharapkan adanya kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian promosi jabatan. Salah satu cara untuk memacu semangat kerja karyawan adalah dengan cara pemberian promosi jabatan bagi karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan positif dari seorang karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Secara simultan motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
2. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
3. Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
4. Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sunyoto, 2012:1). Handoko (2011:3), Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi.

Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Kompensasi

Gaol (2014:310) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Sedangkan menurut Soegot (2009:227) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan atau tugas organisasi. Simamora (2006:514) kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi (Ardana, dkk, 2012 : 153).

Promosi Jabatan

Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson (2006:11) promosi jabatan adalah pemindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi termasuk dalam proses seleksi. Hasibuan (2005:107) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Kepuasan Kerja

Wibowo (2013:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Siagian (2008:295) kepuasan kerja merupakan suatu carapandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Hasibuan (2005:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah cara individu

merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan (Suwanto & Priansa, 2011:263)

Landasan Empirik

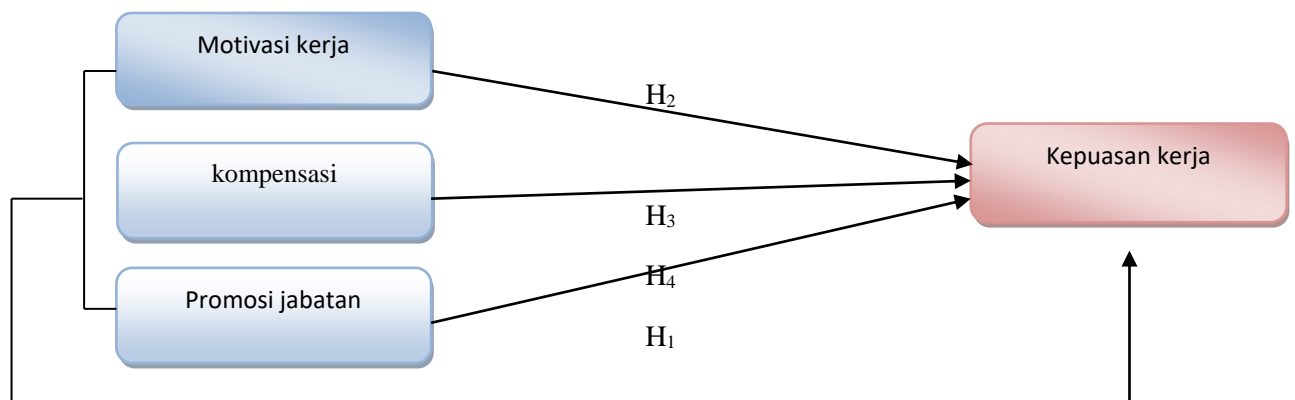
Poniasih & Dewi 2015, dalam artikelnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Bali. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Dengan menggunakan metode analisis linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 150 karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Potale 2015, dalam artikelnya yang berjudul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Utama Manado. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 88 karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nugraha & Surya 2016, dalam artikelnya yang berjudul pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Berpikir

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



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2016

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Secara simultan motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
- H₂ : Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
- H₃ : Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara
- H₄ : Secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara

2. METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diungkapkan (Sugiyono, 2012:14).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara dengan waktu penelitian selama 6 (enam) bulan mulai dari Maret sampai Agustus 2016.

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, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai 74 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 74 responden dimana seluruh pegawai dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut sensus atau pengambilan sampel jenuh.

Metode Pengumpulan Data

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

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kusioner

Metode Analisis Data**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi <0,05 (5%) maka

dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heteroskedastitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dipenden secara serentak atau simultan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian
Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Motivasi Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,000	Valid
Kompensasi (X_2)	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,000	Valid
Promosi Jabatan (X_3)	X _{3.1}	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,000	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja (X ₁)	0,760
Kompensasi (X ₂)	0,769
Promosi Jabatan (X ₃)	0,777
Kepuasan Kerja (Y)	0,748

Sumber : Olah data SPSS 20, 2016

Tabel 2. menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.760, 0.769, 0.777, 0.748 (nilai reliabilitas instrumen > 0,6), artinya variabel X₁, X₂, X₃ dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

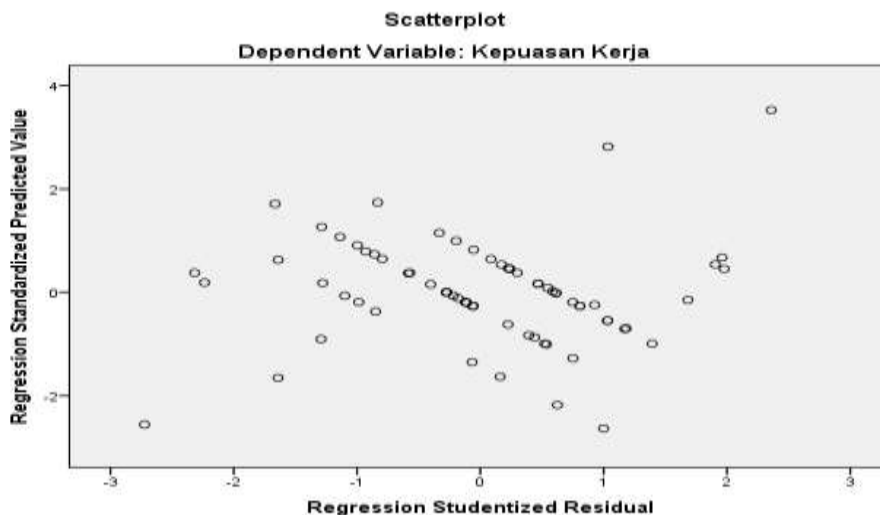
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.850	1.176	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0.828	1.207	Bebas Multikolinearitas
Promosi Jabatan	0.855	1.169	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah data SPSS 20, 2016

Hasil pada Tabel 3. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

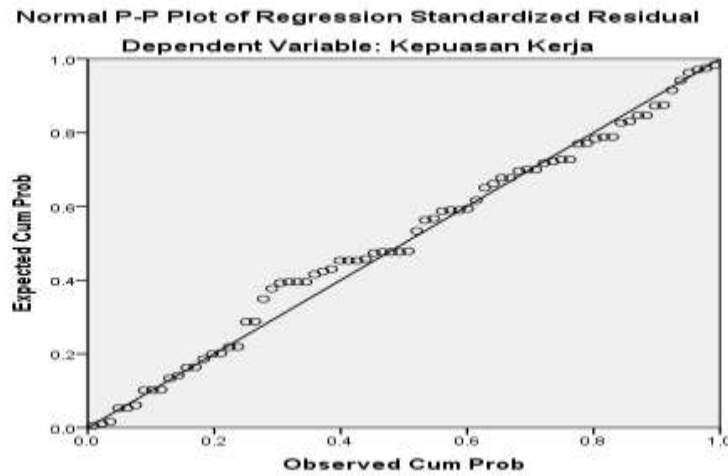


Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 2. diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja (Y).

Uji Normalitas

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 3. diatas menunjukkan bahwa grafis uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjutkan ke regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.173	2.001
MOTIVASI KERJA	.080	.082
KOMPENSASI	.259	.102
PROMOSI JABATAN	.327	.074

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = Y = 7.173 + 0,080 X_1 + 0,259 X_2 + 0,327 X_3$

Dimana:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Promosi Jabatan

Y = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,080 yang artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1)

- bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,080 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Kompensasi (X_2) sebesar 0,259 yang artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
 3. Nilai koefisien regresi dari Promosi Jabatan (X_3) sebesar 0,327 yang artinya variabel Promosi Jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien regresi ini mempunyai arti bahwa jika variabel Promosi Jabatan (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F	Sig.
15.040	.000 ^b

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil analisis regresi pada tabel 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	3.584	.001
Motivasi Kerja	.977	.332
Kompensasi	2.545	.013
Promosi Jabatan	4.389	.000

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil uji t pada Tabel 6. dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja (X_1) nilai signifikan 0,332 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil uji t dilihat bahwa Kompensasi (X_2) nilai signifikan 0.013 < 0.05, Promosi Jabatan (X_3) nilai signifikan 0.000 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kompensasi (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.626 ^a	.392	.366	1.16353

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Hasil pada Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.626 atau 2,6% artinya hubungan antara Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Adjusted R square adalah 0,366 atau

36,6%, artinya kontribusi semua variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) terhadap naik/turunnya variabel independen Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 36,6% dan sisanya 63,4% ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi Motivasi Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Ini mengartikan bahwa peran Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara. Karyawan yang memiliki Motivasi Kerja di dukung pemberian Kompensasi dan Promosi Jabatan yang sesuai memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri, sehingga karyawan yang merasa puas dapat menjalankan setiap pekerjaan dengan baik.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih besar dari 0.05 yaitu 0.332. Dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.013. Hal ini berarti adanya hubungan yang positif dan hubungan yang signifikan dari Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan penulis yang menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Hal ini berarti adanya hubungan yang positif dan hubungan yang signifikan dari Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara simultan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.
4. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara.

Saran

1. Bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara mengingat motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, penting bagi instansi untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya, agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Dan untuk kompensasi dan promosi jabatan yang berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambahkan nilai positif bagi karyawan itu sendiri maupun instansi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pada pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, penelitian selanjutnya kiranya dapat menguji faktor-faktor lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA**Paper dalam Jurnal**

- [1] Nugraha, Surya. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No.1, 2016. Hal.59-87.
- [2] Potale, Uhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal Emha.Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73.
- [3] Poniasih, Dewi. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No.6, 2015.Hal. 1560-1573.

Buku

- [4] Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- [5] Gaol , 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- [6] Ghozali, Iman, 2009. *Apilikasi analisis multivarivate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [7] Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara
- [8] Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber daya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta, Anggota IKAPI No.008.
- [9] Mathis, L. Robert, Jacson, H. John. 2006. *Human Resource Manajemen, Manajemen SDM*. Jakarta :Salemba.
- [10] Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [11] Robbins dan Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- [12] Siagian P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3.Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [13] _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- [14] Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- [15] Soegot, Eddy Soeryanto. 2009. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [16] Sunyoto, 2012. *Sumber Daya Manusia*. Teori; kuisisioner, dan analisis data. Cetakan 1. Caps Yogyakarta.
- [17] Suwanto, Priansa, Donni Juni.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- [18] Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. Bandung.
- [19] Wibowo, 2013.*Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.