

PENGARUH MOTIVASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI FRANCHISE MIXUE DR. SOETOMO NGANJUK

Suka Aji Aldhiyan Firmanto¹, Rr. Forijati², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
[*bahanaadzan00@gmail.com*](mailto:bahanaadzan00@gmail.com) forijati@unpkediri.ac.id , itotbian@unpkediri.ac.id

Abstract

This study analyzes the impact of motivation, career development programs, and compensation on employee job satisfaction at the Mixue Dr. Soetomo Nganjuk franchise. The issues faced include inaccurate skill assessments, inadequate training, unfair compensation, and poor conflict management, all contributing to job dissatisfaction. The research employs a quantitative method using multiple linear regression with SPSS software to analyze data from 80 respondents. The results indicate that motivation positively and significantly affects job satisfaction (significance level 0.000, t-count 4.797). Career development programs also have a positive and significant impact (t-count 2.863, sig 0.005), as does compensation (t-count 8.282, sig 0.000). Simultaneously, these three factors significantly positively affect job satisfaction, with a sig value of 0.000 and an F-count of 325.127. This study highlights the importance of the synergy between these factors in enhancing job satisfaction in the food and beverage franchise sector.

Keywords: Motivation, Career Development, Compensation, Job Satisfaction, Mixue Franchise.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, program pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk. Permasalahan yang dihadapi termasuk penilaian keterampilan yang tidak akurat, pelatihan yang tidak memadai, kompensasi yang tidak adil, dan penanganan konflik yang buruk, yang semuanya berkontribusi pada ketidakpuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda melalui software SPSS untuk menganalisis data dari 80 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (tingkat signifikansi 0,000, t-count 4,797). Program pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan (t-count 2,863, sig 0,005), demikian pula kompensasi (t-count 8,282, sig 0,000). Secara simultan, ketiga faktor ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai sig 0,000 dan F-count 325,127. Penelitian ini menunjukkan pentingnya sinergi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kepuasan kerja di waralaba makanan dan minuman.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Franchise Mixue.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dialami individu sebagai hasil dari evaluasi pribadi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan [1]. Hal ini mencakup sejauh mana individu merasa terpenuhi, puas, dan bahagia dengan pekerjaan mereka, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi dan kebutuhan mereka.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan [2]. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja termasuk Motivasi, Program pengembangan karir, dan Pemberian kompensasi. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, memiliki motivasi yang tinggi, dan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan mempertahankan perilaku tertentu [3]. Faktor-faktor motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal, melibatkan kebutuhan, dorongan, atau insentif tertentu. Faktor-faktor seperti pengakuan, imbalan yang adil, dan kesempatan pengembangan diri memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan.

Pengembangan karir adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk membantu individu memahami dan mengembangkan potensi mereka dalam konteks pekerjaan dan aspirasi karir [4]. Proses ini mencakup identifikasi tujuan karir, pemahaman terhadap keterampilan dan keahlian yang diperlukan, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir bertujuan untuk memberikan arah dan dukungan bagi individu agar dapat mengelola perkembangan karir mereka dengan lebih efektif.

Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh [5], menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian dari [6] menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan.

Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk menawarkan sebuah gambaran menarik dan kompleks mengenai bisnis waralaba yang dapat menjadi subjek penelitian yang menarik. Dalam pengembangan penelitian, penting untuk memahami bahwa dinamika unik mungkin muncul karena faktor lingkungan bisnis dan budaya organisasi yang spesifik. Mengidentifikasi faktor-faktor ini dan memahami interaksi di antara mereka dapat memberikan wawasan yang berharga tidak hanya bagi operasional perusahaan tetapi juga untuk mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan gap penelitian yang ada, penelitian ini penting untuk diangkat guna memberikan wawasan baru bagi manajemen *Franchise Mixue Dr. Soetomo* dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi, Program Pengembangan Karir, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*", bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan SDM yang lebih baik dan berkelanjutan di lingkungan bisnis.

METODE

Dalam pendekatan ini, pengumpulan data akan dilakukan secara kuantitatif, menggunakan skala rating atau angka, untuk menggali informasi terkait motivasi, program pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memberikan keunggulan dalam memanfaatkan metode statistik yang memungkinkan analisis dan interpretasi data dengan tingkat keakuratan yang tinggi [7].

Teknik penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas, menurut [8] teknik kausalitas adalah penelitian yang berujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang berhubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif dipilih sebab memungkinkan pengumpulan data yang terukur dan objektif, memudahkan analisis data dengan menggunakan statistik, membantu dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan yang valid. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua orang atau karyawan yang terlibat dalam program peningkatan kepuasan kerja melalui motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah karyawan *franchise Mixue Dr. Soetomo* berjumlah 80 orang

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling (Sampel Acak Sederhana) yang berarti setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Menurut [9], dengan teknik ini sampel yang diambil diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Tabel 1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)	Kebutuhan Fisiologis	1
	Kebutuhan Rasa Aman	1
	Kebutuhan Sosial	1
	Kebutuhan Penghargaan	1
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1
Beban Kerja (X ₁)	Pendidikan.	1
	Pelatihan.	1
	Mutasi kerja.	1
	Promosi jabatan.	1
	Masa kerja.	1
	Pendidikan.	1
Pengembangan Karir (X ₂)	Gaji	1
	Insentif	1

Kompensasi (X ₃)	Bonus	1
	Pengobatan	1
	Asuransi	1
	Pekerjaan	1
	Upah	1
	Promosi kenaikan jabatan	1
	Pengawas	1
	Rekan Kerja	1
Total	20	

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1. di atas, diperoleh bahwa terdapat total 20 indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur empat variabel, yaitu Kepuasan Kerja (Y), Motivasi (X₁), Program Pengembangan Karir (X₂), dan Pemberian Kompensasi (X₃). Masing-masing variabel memiliki sejumlah indikator yang berfungsi untuk mengukur aspek tertentu dari variabel tersebut dalam kuesioner.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penilaian [10], validitas instrumen mengacu pada kemampuannya mengukur secara akurat apa yang hendak diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya secara efektif memperoleh informasi yang ingin dinilai oleh kuesioner tersebut.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	N Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,843	0,2213	Valid
	X1.2	0,843	0,2213	Valid
	X1.3	0,588	0,2213	Valid
	X1.4	0,636	0,2213	Valid
	X1.5	0,529	0,2213	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,830	0,2213	Valid
	X2.2	0,830	0,2213	Valid
	X2.3	0,715	0,2213	Valid
	X2.4	0,390	0,2213	Valid
	X2.5	0,465	0,2213	Valid
Pemberian Kompensasi (X ₃)	X3.1	0,547	0,2213	Valid
	X3.2	0,548	0,2213	Valid
	X3.3	0,695	0,2213	Valid
	X3.4	0,743	0,2213	Valid
	X3.5	0,743	0,2213	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,542	0,2213	Valid
	Y.2	0,613	0,2213	Valid
	Y.3	0,735	0,2213	Valid
	Y.4	0,595	0,2213	Valid
	Y.5	0,693	0,2213	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Pemberian Kompensasi (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2213). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel Motivasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Pemberian Kompensasi (X₃) dan Kepuasan Kerja (Y) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam instrumen penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk mengukur topik maupun aspek yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen penelitian yang dinyatakan reliabel dapat digunakan sebagai intrumen pada penelitian lain yang sejenis dalam penelitan yang berbeda. Dengan kata lain, jika instrumen peneitian telah dinyatakan reliabel, maka instrumen ersebut dapat diandalkan sebagai instrumen lanjutan dalam penelitian-penelitian di lain waktu.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha (α)	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,727	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,652	0,60	Reliabel
Pemberian Kompensasi (X_3)	0,666	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,637	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

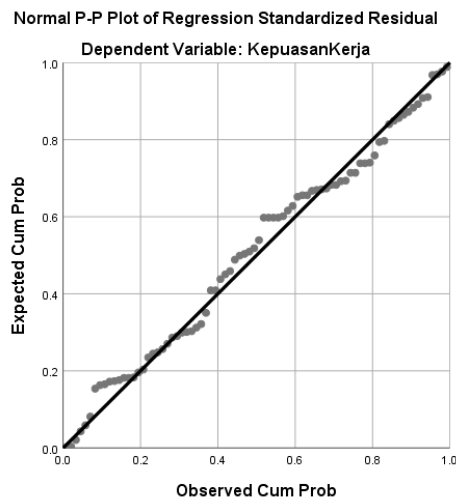
Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel variabel Motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Pemberian Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item-item dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat ukur variabel yang ada dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji yang dimaksud berfungsi untuk mengevaluasi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), menentukan apakah satu atau kedua set variabel menunjukkan distribusi yang sifatnya normal atau abnormal.



Gambar 1. Probability Plots

Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 26, (2024)

Berdasarkan gambar hasil uji normal *probability plots* dapat diketahui bahwa data-data dalam penelitian ini menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi normal dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini memenuhi asumsi uji normalitas.

**Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63360967
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.056
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4 yang berisi hasil dari sampel tunggal uji Kolmogorov-Smirnov, dapat ditentukan bahwa proses penilaian normalitas untuk kumpulan data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa model regresi berganda yang ditetapkan sesuai dengan distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Asym sig (2 Tailed)* sebesar $0,2 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen di dalam model regresi. Salah satu pengujian multikolinearitas yang sering digunakan adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *tolerance*. Apakah nilai VIF $< 10,00$ dan atau nilai *tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, dan sebaliknya.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.267	3.739
	Pengembangan Karir	.332	3.011
	Pemberian Kompensasi	.196	5.099

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

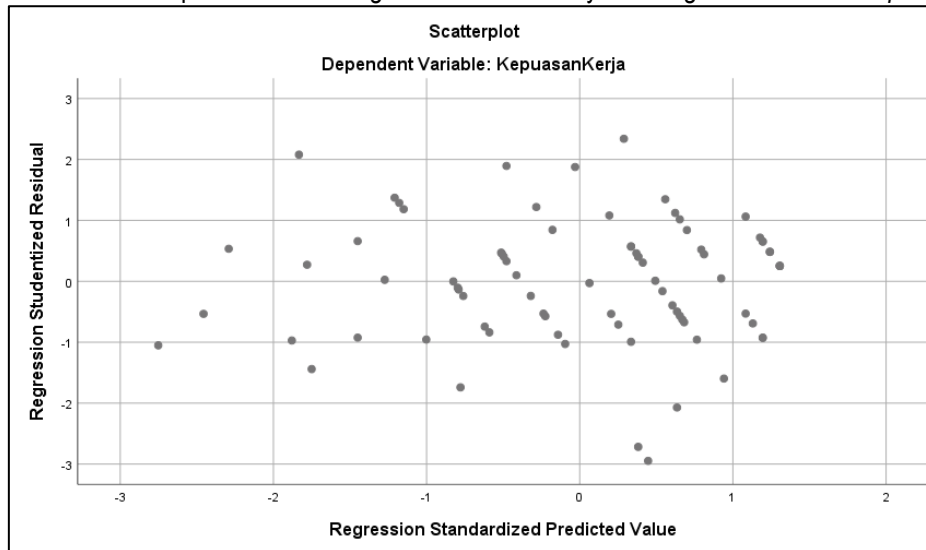
Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi (X1) sebesar 3,739, pengembangan karir (X2) sebesar 3,011, dan pemberian kompensasi (X3) sebesar 5,099. Tiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan, apabila dilihat dari nilai *tolerance* dari masing-masing variabel yaitu variabel motivasi (X1) sebesar 0,267, pengembangan karir (X2) sebesar 0,332, dan pemberian kompensasi (X3) sebesar 0,196. Tiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas atau independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut dengan homokedastisitas. Namun, apabila berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Salah satu persyaratan dalam model uji regresi yaitu dimana tidak

terjadi gejala heterokedastisitas. Sementara jika terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Pendeteksian kasus heterokedastisitas dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu dengan melihat *scatterplot*.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2024)

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa titik-titik data terlihat menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Selain itu, juga tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi sehingga terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.631	.420		1.500	.138
Motivasi	-.056	.032	-.381	-1.756	.083
Pengembangan Karir	.023	.031	.148	.761	.449
Kompensasi	.026	.042	.157	.619	.537

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil Uji Glejser pada tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi masing- masing variabel Motivasi (X1) sebesar 0,083, Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,449 dan Pemberian Kompensasi (X3) sebesar 0,537. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisiensi setiap variabel lebih besar dari ukuran signifikansi 0,05. Jadi, bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan yang menunjukkan residual memiliki hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara untuk melakukan uji autokorelasi. Namun, salah satu uji formal yang paling populer untuk mendeteksi autokorelasi adalah uji statistik *Durbin Watson (DW Test)*

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.928	.925	.64599	2.046

a. Predictors: (Constant), PemberianKompensasi, PengembanganKarir, Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel *output model summary* tabel 7, diketahui nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,046. Selanjutnya, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 3 (k = 3), sementara jumlah sampel atau N = 80, maka (k;N) = (3 ; 80). Angka ini kemudian dapat dilihat pada distribusi tabel *Durbin Watson*. Maka, dapat ditemukan nilai dL = 1,5600 dan dU = 1,7153. Nilai *Durbin Watson* (d) sebesar 2,046 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,7153 dan kurang dari (4-dU) 4-1,7153 = 2,2847. Sehingga, sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji *Durbin Watson*, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen atau variabel bebas (X) dengan variabel dependen atau variabel terikat (Y), maka digunakan model regresi linier berganda.

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.441	.701		.629	.531
	Motivasi	.253	.053	.286	4.797	.000
	PengembanganKarir	.147	.051	.153	2.863	.005
	PemberianKompensasi	.575	.069	.577	8.282	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh beberapapoin penting sebagai berikut. Nilai konstanta adalah 0,737 yang berarti jika Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir (nilai X1, X2 dan X3 bernilai 0) maka Kinerja Karyawan (Y) dipredikasi akan bernilai sebesar 0,737 satuan. Koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,440 yang menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat satu unit, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,440 satuan, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) tidak berubah. Koefisien kompensasi (X2) sebesar 0,340 yang menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat satu unit, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,340 satuan, dengan asumsi bahwa variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X3) tidak berubah. Koefisien pengembangan karir (X3) sebesar 0, 230 yang menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat satu unit, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0, 230 satuan, dengan asumsi bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak berubah.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R²* yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Tabel 9 Nilai Adjusted R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.928	.925	.64599

a. Predictors: (Constant), PemberianKompensasi, PengembanganKarir, Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,963. Nilai tersebut mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuat hubungan antara variabel motivasi (X1), variabel pengembangan karir (X2), dan variabel pemberian kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah kuat. Nilai *Adjusted r Square* adalah sebesar 0,928 atau 92,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel variabel motivasi (X1), variabel pengembangan karir (X2), dan variabel pemberian kompensasi (X3) memiliki kontribusi atau berpengaruh sebesar 0,928 atau 92,8% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya yakni sebesar 0,072 atau 7,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada umumnya untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau terpisah. Signifikansi pengujian adalah pada tingkat 0,05 dengan ketentuan, jika signifikan t hitung < dari 0,05 maka H_1 diterima dan menolak H_0 . Berarti variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y dan sebaliknya.

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.441	.701		.629	.531
	Motivasi	.253	.053	.286	4.797	.000
	Pengembangan Karir	.147	.051	.153	2.863	.005
	Pemberian Kompensasi	.575	.069	.577	8.282	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2024)

Hasil dari analisis uji-t pada tabel 10 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) Variabel Motivasi (X1)
Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,797 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- Pengujian Hipotesis Kedua (H_2) Variabel Pengembangan Karir (X2)
Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,863 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3) Variabel Pemberian Kompensasi (X3)
Dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,282 > t_{tabel} 1,991$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pemberian kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas atau independen yaitu variabel motivasi (X1), variabel pengembangan karir (X2), dan variabel pemberian kompensasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

**Tabel 11 Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.035	3	135.678	325.127	.000 ^b
	Residual	31.715	76	.417		
	Total	438.750	79			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), PemberianKompensasi, PengembanganKarir, Motivasi

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan *output* ANOVA tabel 11 dapat diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan perbandingan Nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 325,127 dan nilai F_{tabel} 2,72 sehingga nilai F_{hitung} $325,127 > F_{tabel}$ 2,72. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji-F sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi (X1), pengembangan karir (X2), dan pemberian kompensasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, program pengembangan karir, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk. Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang berarti karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk berkembang. Program pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif, yang menunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka merasa ada peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang program pelatihan dan pendidikan yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pengembangan karir karyawan.

Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga merupakan faktor penting mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengurangi kepuasan kerja secara signifikan. Perusahaan harus memastikan kebijakan kompensasi mereka sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan karyawan. Secara simultan, motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa ketiga faktor ini saling terkait dan bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan dan menyeluruh.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Pradana RA, Santoso B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj J Ekon Keuang Bisnis Syariah* 2021;4:686–99. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>.
- [2] Andika Rindi dkk. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *J Manaj Tools* 2019;11:189–204.
- [3] Fairus EN, Fadli UMD. Analisis Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixue Di Kecamatan Klari. *J Econ* 2023;2:1269–80. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.597>.
- [4] Alhamdi R. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *J Pariwisata Pesona* 2018;3:130–7. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>.
- [5] Srg MS, Louis C, Endah K, Ginting N, Indonesia UP. Pengaruh Motivasi Kerja , Pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karir , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera kompetitif , setiap perusahaan harus memiliki keunggulan , efisiensi , teknologi , sumber daya Motivasi , Pengembangan Karir , dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Sri Sumatera Sejahtera ”. Pengertian Motivasi Berdasarkan perspektif Pandji Anoraga Motivasi kerja ialah keinginan kerja di sisi karyawan dikarenakan terdapatnya dorongan yang sumbernya internal pribadi karyawan tersebut yang merupakan konstruksi keseluruhan integrasi dari keperluan pribadinya , bergantung terhadap proses ataupun tahapan pengintegrasian itu sendiri . Indikator Motivasi menggunakan hirarki kebutuhan Maslow , yang menggarisbawahi motivasi manusia berdasarkan 2023;4:8536–52.
- [6] Sinaga HHU. Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt pln (persero) uid jateng & di yogyakarta 2019.
- [7] Sugiyono PD. metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian

-
- pendidikan). *Metod Penelit Pendidik* 2019;67.
- [8] Khair H. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2019;2:69–88.
- [9] Sugiyono PD. *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV Alf Bandung 2017;225:48–61.
- [10] H. Rifa'i A. *Pengantar Metodologi Penelitian*. 2021.